Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 300 del 7 dicembre 1960

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Mercoledì, 7 dicembre 1960 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960 n. **1443**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese della carta e del cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. 1443.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese della carta e del cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione:

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 28 marzo 1958, e relative tabelle per le aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra, stipulato tra la Associazione Italiana tra i Fabbricanti di Carta e Cartoni, l'Associazione dei Fabbricanti di Carta ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, la Delegazione Sindacale Interaziendale - Intersind e la Federazione Italiana Lavoratori Poligrafici e Cartai, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Italiana del Libro, con l'assistenza della Confederazione Italiana sindacati lavoratori, la Federazione Italiana Lavoratori Arte Grafica e Cartaria, con l'assistenza della Unione Italiana del lavoro; e in pari data, tra l'Associazione Italiana tra i Fabbricanti di Carta e Cartoni, l'Associazione dei Fabbricanti di Carta ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, la Delegazione Sindacale Interaziendale - Intersind e la Federazione Italiana Lavoratori Carta e Stampa, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 30 del 25 febbraio 1960 del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 28 marzo 1958 per le aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese della carta e del cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 *novembre* 1960
Atti del Governo, registro n. 131, *foglio n.* 63. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 28 MARZO 1958 PER LE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLA CARTA E CARTONE, DELLA CELLULOSA, PASTA LEGNO, FIBRA VULCANIZZATA E PRESFIBRA

Addì 28 *marzo* 1958 *in Roma,*

tra

l'Associazione Italiana tra i Fabbricanti di Carta e Cartoni, con sede in Milano, rappresentata dal suo Presidente *rag. Francesco Donvito,* assistito dal Segretario *dott. Francesco Cimino*

l'Associazione dei Fabbricanti di Carta ed Affini, con sede in Roma, rappresentata dal suo Presidente *signor Guglielmo Turini,* assistito dal Segretario *dott. Giannetto Vivarelli*

con l'intervento di una delegazione di industriali e con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal *dott. Filippo Bazzanti* e dal *dott. Mario Milano*

la Delegazione Sindacale Interaziendale - Intersind, rappresentata dal Responsabile *Cesare Bruno*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Poligrafici e Cartai, rappresentata dal suo Segretario responsabile *sig. Giovanni Valdarchi* e dai Segretari nazionali *signori Giorgio Pavanetto* e *Francesco Arcese,* con la partecipazione di una delegazione di lavoratori composta dai *sigg. Antonio Badaracchi, Margherita Barale, Otello Biondi, Domenico Caramello, Cesarino Ferretti, Lodovico Formaggi, Giuseppe Foresto, Giuseppe Gibellini, Luigi Golin, Enzo Guerrieri, Rubens La Vedova, Giovanni Mascheroni, Umberto Nardo, Dante Pantano, Pier Luigi Perotta, Giuseppe Rainoni, Francesco Repossi, Italo Rolando, Giuseppe Santarcangelo, Goffredo Spuri* e con l'assistenza della Confederazione generale italiana del Lavoro, rappresentata dal Segretario *senatore Renato Bitossi*

la Federazione Italiana Lavoratori del Libro, rappresentata dal Segretario nazionale *Ruggero Malegori,* assistito dal Segretario sindacale *Carmelo Formica* e dal *dott. F. Saverio Rinaldi* e dal vice Segretario sindacale *Tommaso Jacovelli,* con la partecipazione di una delegazione di lavoratori composta dai *sigg. Francesco Clerico, Lamberto Coccia, Alfredo Giampietro, Luigi Gualino, Pietro Guerrini, Giovanni Maggio, Giuseppe Manno, Ermanno Riccioni, Giuseppe Settanni, Antonio Tarquinio* e con l'assistenza della Confederazione italiana sindacati lavoratori, rappresentata dal Segretario generale aggiunto *dott. Bruno Storti* e dal *sig. Ettore Azais*

la Federazione Italiana Lavoratori Arte Grafica e Cartaria, rappresentata dal Segretario responsabile *sig. Ruggero Ravenna* e dal vice Segretario *Orazio Antonioni,* con la partecipazione di una delegazione di lavoratori composta dai *sigg. Franco Godio, Remo Guidacci, Dante Marconi, Settimio Frigio* e con l'assistenza dell'Unione italiana del lavoro, rappresentata dal *dott. Raffaele Vanni* e dal *sig. Tullio Repetto*

Addì 28 *marzo* 1958 *in Roma,*

l'Associazione Italiana dei Fabbricanti di Carta e Cartoni, con sede in Milano, rappresentata dal suo Presidente *rag. Francesco Donvito,* assistito dal Segretario *dott. F. Cimino*

l'Associazione dei Fabbricanti di Carta ed Affini, con sede in Roma, rappresentata dal suo Presidente *signor Guglielmo Turini,* assistito dal Segretario *dott. G. Vivarelli*

con l'intervento di una delegazione di Industriali e con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, nella persona del *dott. Mario Rossi*

la Delegazione Sindacale Interaziendale - Intersind, rappresentata dal Responsabile *dott. Cesare Bruno*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Carta e Stampa, rappresentata dal suo Segretario nazionale *sig. Marino Tilli* e con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (CISNAL) rappresentata dal Segretario confederale *comm. Enrico Bruni,* assistito dal Capo Ufficio sindacale confederale *signor Verledo Guidi*

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le aziende esercenti l'industria della carta e del cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per i lavoratori da esse dipendenti.

PARTE PRIMA

NORME GENERALI

Art. 1.

SFERA DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutte le aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per tutti i lavoratori (operai, intermedi ed impiegati) da esse dipendenti.

Art. 2.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne sono e saranno quelli derivanti dagli accordi interconfederali vigenti per l'industria.

Art. 3.

REGOLAMENTO INTERNO D'AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 4.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l'igiene dell'ambiente curandone l'aerazione, la pulizia, l'illuminazione e, ove possibile, il riscaldamento e ciò ai sensi di legge.

Art. 5.

CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori (operai, intermedi ed impiegati) che sono membri delle Commissioni esecutive delle organizzazioni provinciali o comunali dei lavoratori e del Comitato direttivo delle sezioni territoriali delle Federazioni di categoria dei lavoratori saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene dalle organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali delle Federazioni di categoria, che ne facciano richiesta, con un preavviso di almeno due mesi, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale e semprechè, in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 6.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascuno istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. La previdenza e l'indennità di licenziamento per gli impiegati, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Art. 7.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro, in relazione alla applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione della azienda tramite la Commissione interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli indutriali e dei lavoratori, ferma restando in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 8.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le disposizioni di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 9.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha decorrenza dal 1° aprile 1958 ed avrà durata sino al 31 marzo 1960. Da tale data il contratto stesso si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti stipulanti da comunicarsi almeno tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con R.R.

PARTE SECONDA

OPERAI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai è regolata dalle disposizioni di legge e degli eventuali accordi interconfederali.

Le norme previste dal presente contratto si applicano, sino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, salvo quelle norme che presuppongono il contratto a tempo indeterminato (preavviso, ecc.).

Art. 2.

DOCUMENTI

Per l'assunzione, l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti personali:

1) libretto di lavoro;
2) tessera o libretto di assicurazione;
3) stato di famiglia (per i capo famiglia);
4) carta di identità o documento equipollente;
5) eventuale titolo di studio.

Il datore di lavoro potrà richiedere i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni del libretto di lavoro, sempre che l'operaio ne sia in possesso.

L'operaio dovrà dichiarare alla Direzione dell'azienda il suo domicilio e tenerla informata sugli eventuali cambiamenti.

Art. 3.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico fiduciario dell'azienda prima dell'assunzione in servizio in ogni caso e durante il rapporto di lavoro quando se ne presenti la necessità e l'opportunità in relazione ad eventuali pericoli di contagio.

Egualmente potrà essere sottoposto a visita medica allorquando l'operaio contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano incompatibili, per la maggiore gravosità, con la propria idoneità fisica.

Art. 4.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e di eventuali accordi interconfederali.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dell'operaio è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a due settimane. Durante tale periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, nè indennità.

L'operaio che non viene confermato o che si dimette, lascierà il lavoro con il pagamento delle ore di lavoro compiute in ragione della retribuzione fissata per la categoria nella quale ha prestato servizio o nella maggior misura chè fosse stata convenuta all'atto dell'assunzione.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova.

In caso di conferma il periodo di prova è computato agli effetti dell'anzianità.

Art. 6.

APPRENDISTATO

Il periodo di apprendistato, che è riferito alle categorie di mestiere, ha la durata di tre anni per gli uomini e di due anni per le donne, ed in ogni caso cessa al compimento dei 20 anni di età per gli uomini e dei 18 per le donne.

La retribuzione per gli apprendisti è fissata inizialmente nella misura del 60 % della paga contrattualmente stabilita per gli aiuti della categoria di assegnazione con età oltre i 20 anni per gli uomini ed i 18 per le donne.

Agli apprendisti saranno applicati rispettivamente sei scatti di aumento per gli uomini e quattro scatti di aumento per le donne sulla paga iniziale in misura eguale e ad eguale intervallo di tempo durante il periodo di apprendistato di tre anni per gli uomini e di due anni per le donne, in modo che al termine dell'apprendistato sia raggiunta la paga contrattuale della categoria di assegnazione.

Lo stesso numero di scatti sarà applicato, con identico criterio, anche per i periodi più brevi di apprendistato nei casi di assunti con età superiore ai 17 anni se uomini e 16 anni se donne.

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purchè si riferiscano alla stessa attività.

Per quanto non previsto nel presente articolo valgono le norme di legge sull'apprendistato.

Art. 7.

ALLIEVI TECNICI

Gli allievi tecnici di età minore seguono la regolamentazione degli apprendisti operai con riferimento alla paga minima tabellare degli operai di prima categoria, e per la contingenza quella degli operai di prima categoria di corrispondente età.

L'allievo tecnico di età maggiore che abbia raggiunto la maturità tecnica sarà classificato nella seconda categoria intermedi con la paga minima tabellare di tale categoria ridotta del 6%, con la contingenza della categoria predetta e con la qualifica di « sorvegliante tecnico ».

Per maturità tecnica si intende la raggiunta capacità di sostituire efficacemente gli assistenti titolari durante i periodi di assenza di questi ultimi, per una settimana lavorativa almeno.

Per dette sostituzioni il sorvegliante tecnico percepirà la retribuzione giornaliera prevista per la categoria del lavoratore sostituito, limitatamente al periodo di prestazione nella categoria stessa.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro, anche per quanto riguarda gli apprendisti ed il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, valgono le norme di legge e degli eventuali accordi interconfederali.

Art. 9.

OPERAI TURNISTI E ADDETTI AL LAVORO CONTINUATO

Agli operai che effettuano lavoro tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate (vedi chiarimento a verbale) ma sempre di 8 ore consecutive, in considerazione del disagio inerente alla continuità della prestazione, saranno concesse le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale:

5% per il primo ed il secondo turno (diurni);

20% per il terzo turno (notturno).

Per le prestazioni non avvicendate si considera lavoro diurno quello coincidente con il periodo compreso nel primo e secondo turno e lavoro notturno quello coincidente con il periodo del terzo turno.

Nel lavoro che si svolge normalmente per 8 ore consecutive diurne su due turni avvicendati o in prestazioni non avvicendate, qualora le esigenze tecniche consentano di concedere mezz'ora di riposo, questa, anche per le donne, potrà essere applicata a turno individuale. In tal caso i lavoratori decadono dal diritto alla maggiorazione sostitutiva del 5%.

Il suddetto trattamento è dovuto anche nel caso di lavoro domenicale o festivo.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo fanno parte della retribuzione globale a tutti gli effetti contrattuali, meno che per le prestazioni occasionali di brevissima durata.

Al fine di determinare la misura della gratifica natalizia, dei premi di anzianità e del compenso per le ferie dovute all'operaio che abbia prestato la sua opera alternativamente in diversi turni di lavoro (diurno e notturno) si prenderà per base la retribuzione, vigente per i diversi turni e se ne calcolerà la media tenendo conto del periodo trascorso dall'operaio in ciascuno dei turni durante gli ultimi 12 mesi.

Art. 10.

CAMBIO DELLE SQUADRE PER LAVORO A TURNI

Nessun operaio addetto alle macchine a lavoro continuo o in collegamento indispensabile con l'attività delle macchine continue, può allontanarsi dal suo posto se non è sostituito dall'operaio che deve dargli il cambio e ciò fino a un massimo di due ore oltre il proprio orario di lavoro, salvo casi di impossibilità di sostituzione.

In tal caso all'operaio che prolunga il suo turno di lavoro deve essere corrisposta la retribuzione relativa al maggior lavoro prestato con la maggiorazione del 25% per il prolungamento del primo e del terzo turno e del 40% limitamente alle suddette due ore per il prolungamento del secondo turno.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 8.

Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere, possibilmente, preavvisate il giorno prima e devono essere ripartite il più uniformemente possibile fra tutto il personale della categoria in cui si rendono necessarie.

E' considerato lavoro notturno, per gli operai turnisti, quello coincidente con l'orario del terzo turno, e per gli operai giornalieri quello eseguito dalle ore 21 alle ore 7.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso degli operai per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro giorno, nel quale caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

E' considerato lavoro domenicale quello compiuto dagli operai aventi il giorno di riposo compensativo, limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale di fatto:

lavoro straordinario diurno collegato con l'orario normale: 25%;

lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:

a) se diurno, con un minimo di due ore di retribuzione: 30%;

b) se notturno, con un minimo di tre ore di retribuzione: 50%;

lavoro festivo: 50%;

lavoro notturno per gli operai non turnisti: 50%;

lavoro straordinario notturno per gli operai turnisti (salvo quanto stabilito dall'art. 10): 50 %;

lavoro domenicale con riposo compensativo:

a) per le ore normali di lavoro: 25%;

b) per le ore straordinarie: 50%.

Le suddette percentuali non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 12.

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO

In caso di interruzioni temporanee di lavoro per causa di forza maggiore verificatesi dopo l'inizio del lavoro, all'operaio sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso.

Nel caso che le interruzioni si verifichino prima dello inizio del lavoro, all'operaio che si presentasse in fabbrica all'ora prestabilita in base all'orario di lavoro, perchè non tempestivamente preavvisato dell'interruzione, sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso.

In tutti i casi restano fermi per l'azienda sia il diritto di rimborso a termini di legge nei riguardi della Cassa integrazione guadagni e sia la facoltà di adibire gli operai ad altri lavori durante i periodi di interruzione.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni consecutivi, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà richiedere il licenziamento con il diritto alla intera indennità maturata, compreso il preavviso.

Art. 13.

RECUPERI

E' in facoltà dell'azienda di far recuperare le ore perdute a causa di forza maggiore o le soste di lavoro concordate corrispondendo all'operaio la sola retribuzione normale. Per i turnisti, il recupero potrà avvenire anche in giorni festivi, con il pagamento sempre della sola retribuzione normale.

Indipendentemente dal recupero resta fermo in ogni caso per la prima giornata di interruzione il trattamento economico previsto dall'articolo precedente.

I recuperi avverranno entro 30 giorni e per gli operai giornalieri per non più di un'ora al giorno

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le eccezioni o deroghe consentite dalla legge.

Per i lavoratori che siano o vengano per l'avvenire adibiti normalmente al lavoro nei giorni di domenica, nei casi consentiti dalla legge, con riposo compensativo in altro giorno della settimana, sarà corrisposta la percentuale di maggiorazione di cui all'art. 11 per il lavoro eseguito di domenica (*v. chiarimenti a verbale*).

Art. 15.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi a termine di legge:

a) tutte le domeniche;

b) la festività nazionale del 2 giugno e le tre festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre;

c) le seguenti altre festività:

1° gennaio (Capo d'anno);
6 gennaio (Epifania);
19 marzo (S. Giuseppe);
— Lunedì di Pasqua;
— Ascensione;
— Corpus Domini;
29 giugno (SS. Pietro Paolo);
15 agosto (Assunzione);
1° novembre (Ognissanti);
8 dicembre (Immacolata Concezione);
25 dicembre (Natale);
26 dicembre (S. Stefano);
— Una ricorrenza religiosa della località ove ha sede lo stabilimento che coincida possibilmente con quella del S. Patrono, da determinarsi localmente secondo consuetudine, con data fissa, dalle organizzazioni territoriali competenti.

Per le festività di cui ai punti *b*) e *c*) il trattamento sarà il seguente:

1) se l'operaio non presta la sua opera, anche se la festività ricorra di domenica o nel giorno di riposo compensativo, avrà diritto alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale;

2) in caso di prestazione di lavoro sarà corrisposto, oltre al trattamento di cui sopra la retribuzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, maggiorata del 50 %.

Dovrà essere egualmente corrisposto per intero il trattamento economico di cui al punto 1) al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendente dalla volontà del lavoratore.

Il trattamento economico di cui punto 1) del presente articolo non sarà peraltro corrisposto, per la festività di cui al punto *c*), nei periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane.

Art. 16.

FERIE

L'operaio dopo 12 mesi consecutivi di servizio presso la stessa azienda ha diritto, ogni anno, al seguente periodo di riposo compensato con la retribuzione globale di fatto riferita ad otto ore giornaliere:

12 giorni lavorativi per anzianità da 1 a 6 anni compiuti;

14 giorni lavorativi per anzianità da oltre 6 anni fino a 14 anni compiuti;

16 giorni lavorativi per anzianità da oltre 14 anni fino a 20 anni compiuti;

18 giorni lavorativi per anzianità oltre i 20 anni.

Per gli apprendisti si applicano le norme di legge sull'apprendistato.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, all'operaio, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere all'operaio spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio.

In caso di ferie collettive all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio (*vedi chiarimenti a verbale*).

Si computano come servizio, agli effetti della maturazione al diritto delle ferie: i periodi di assensa per malattia ed infortunio nei limiti previsti dall'art. 23, per puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dall'accordo interconfederale e per assenze giustificate per un periodo non superiore a mesi tre nell'anno.

L'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita dal maggio all'ottobre, salvo obiettive esigenze tecniche, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per scaglioni o individualmente.

Le ferie saranno concesse in via continuativa salvo diverso accordo fra le parti interessate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Art. 17.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate. Le giustificazioni debbono essere presentate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

La comunicazione dell'assenza per malattia deve essere fatta all'azienda entro il giorno successivo alla assenza, salvo casi individuali di impossibilità, e la malattia dovrà essere giustificata al datore di lavoro con il certificato rilasciato dal medico della Cassa Mutua.

Art. 18.

PERMESSI

All'operaio saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi agli operai, che ne facciano richiesta, per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche dell'azienda.

Per i permessi di cui ai comma precedenti nessuna retribuzione è dovuta all'operaio. Le ore perdute potranno essere recuperate. Per gli operai giornalieri il recupero non potrà avvenire in giorni festivi.

Ai giovani apprendisti di ambo i sessi che documenteranno di frequentare con profitto scuole professionali serali saranno concessi i permessi per frequentarle, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione.

Art. 19.

CONGEDO MATRIMONIALE

Nel caso di matrimonio compete agli operai di ambo i sessi un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi, elevabile, a richiesta degli interessati, fino a dodici giorni.

Agli operai di ambo i sessi spetterà un compenso pari ad otto giorni di retribuzione globale fermo restando il diritto dell'azienda di trattenersi quanto corrisposto dall'Istituto di previdenza sociale a tale titolo in base all'accordo interconfederale vigente in materia.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia di cui all'accordo interconfederale vigente è stabilita, per ciascun anno, nella misura di 200 ore della retribuzione globale di fatto.

Il pagamento avverrà di norma alla vigilia di Natale e comunque in casi eccezionali il saldo deve avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal contratto nonchè i periodi di assenza per regolari permessi quando siano di durata inferiore al mese saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono le deliberazioni adottate dal Comitato speciale della Cassa integrazione guadagni operai dell'industria.

Art. 20-*bis*.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio ininterrotto presso la stessa azienda calcolato a partire dalla data di entrata in vigore del presente contratto verrà corrisposto una volta tanto un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno 125 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio. Per gli operai in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto che avessero già compiuto 10 o 20 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, sarà concesso un premio straordinario nella misura rispettivamente di 63 o di 125 ore di retribuzione globale in atto alla data di entrata in vigore del presente Istituto e l'importo relativo sarà corrisposto in due rate la prima entro 3 mesi e la seconda entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Tale corresponsione non pregiudica i diritti derivanti dalla anzianità successiva come sopra regolata, nel senso che con la data di entrata in vigore del presente contratto si inizia la maturazione dei due nuovi decenni. Inoltre per gli operai che alla data di entrata in vigore del presente contratto avendo superato il 10° anno di anzianità non avessero raggiunto il 20° l'anzianità di servizio oltre il 10° concorrerà per intero alla maturazione del diritto al premio per i 2 nuovi decenni, ma, fermo restando il principio che i premi di anzianità non sono frazionabili nel tempo verrà calcolata ai fini della misura del premio in ragione del 50 %. Così pure per le anzianità superiori ai 20 anni. Per gli operai che alla data di entrata in vigore del presente contratto non avessero raggiunto i 10 anni di anzianità di servizio, la relativa anzianità fino alla data di entrata in vigore del contratto concorrerà per intero ai fini della maturazione del premio, ed in ragione del 50 % ai fini della misura del premio stesso.

Resta comunque fermo che il cumulo dei premi previsti dal presente articolo non potrà superare per ogni operaio ed in ogni caso le 375 ore.

Art. 21.

TRASFERTE

All'operaio in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio quando la durata del servizio obblighi l'operaio ad incontrare tali spese.

Art. 22.

TRASFERIMENTI

All'operaio celibe che sia trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda ubicato in diversa località, nel caso che dal trasferimento consegua un effettivo cambiamento di residenza dell'operaio, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con la azienda, delle spese di trasporto per sè, per la famiglia e per le masserizie ed inoltre una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese del vitto ed alloggio, limitatamente all'operaio, per la durata di dieci giorni.

Se l'operaio è coniugato l'indennità sarà, invece, corrisposta *una tantum* nella misura di quindici giornate della retribuzione globale più due giornate sempre della retribuzione globale per ogni familiare a carico e convivente chè con lui si trasferisce.

Art. 23.

MALATTIA E INFORTUNIO

L'operaio assente dal lavoro per malattia ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per tutta la durata della malattia sino ad un massimo così stabilito:

6 mesi per gli operai con anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni compiuti;

8 mesi per gli operai con anzianità nella stessa azienda da 5 anni a 15 anni compiuti;

10 mesi per gli operai con anzianità nella stessa azienda dai 16 anni in poi.

Qualora la malattia perduri oltre il termine suddetto è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio quanto gli compete in base al presente contratto ed una indennità pari al periodo di preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta dell'operaio, con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente.

Se l'operaio cade ammalato mentre presta la propria opera durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro, ferma restando la facoltà di accertare la malattia stessa, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso, con detrazione di quanto è dovuto, per i giorni stessi, dalla Cassa Malattia.

L'operaio che in seguito a malattia non sia più idoneo al compimento delle mansioni precedentemente esplicate può essere assegnato a categoria inferiore, con la retribuzione corrispondente a tale categoria inferiore.

In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione limitatamente alla sola differenza tra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Se però la non idoneità deriva da malattia professionale o infortunio sul lavoro, l'operaio conserverà la propria retribuzione, anche se, in dipendenza di postumi invalidanti, viene assegnato a categoria inferiore.

Art. 24.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Potrà essere stabilito, in accordi integrativi, da stipularsi provincialmente, una indennità per gli operai che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'operaio che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamate nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine di interdizione del lavoro, di cui al comma seguente, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino, salve le eccezioni previste dall'art. 3 della legge 26 agosto 1950, numero 860.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i tre mesi che precedono la data presunta del parto indicato nel certificato medico di gravidanza (e, qualora il parto avvenga dopo tale data, per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante le otto settimane dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le lavoratrici hanno diritto, a norma di legge, ad una indennità giornaliera pari all'80 % della retribuzione.

Per la corresponsione di tale indennità si applicano le norme di legge.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini della anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro trascorso il periodo di assenza obbligatoria, di cui al secondo comma del presente articolo, per un periodo di mesi sei, durante il quale sarà loro conservato il posto.

Art. 26.

CHIAMATA O RICHIAMO ALLE ARMI

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

In armonia alle norme di cui al decreto legislativo 13 settembre 1946, n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

Il tempo trascorso in servizio di leva è computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme di cui sopra si applicano agli operai che anteriormente alla chiamata alle armi siano alla dipendenza dello stesso datore di lavoro da oltre tre mesi e subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte dell'operaio, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza illimitata.

Per tutte le altre disposizioni, valgono le norme del decreto legislativo sopra citato.

Art. 27.

RAGGRUPPAMENTI MANSIONI OPERAIE IN CATEGORIE

I raggruppamenti delle mansioni operaie in categorie ed i minimi di paga base relativi alle categorie stesse sono quelli rispettivamente stabiliti nelle parti quinta e settima del presente contratto.

Art. 28.

PASSAGGIO DI MANSIONI

L'operaio in relazione ad esigenze tecniche aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle cui è normalmente adibito, compatibilmente con le capacità tecniche e l'idoneità fisica dell'operaio alle nuove mansioni.

All'operaio che viene adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello dallo stesso normalmente percepito sarà corrisposto, limitatamente al solo periodo di prestazione, la differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta mansione superiore.

Trascorso il periodo di un mese nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio nella nuova categoria, a meno che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, servizio alle armi, od altri motivi contemplati dal presente contratto.

All'operaio che viene adibito a mansioni retribuite con salario inferiore, sarà conservata la normale retribuzione della mansione di provenienza.

Art. 29.

DONNE ADIBITE A MANSIONI TRADIZIONALMENTE MASCHILI

Alle donne che esplicano mansioni che tradizionalmente sono svolte da maestranze maschili, a parità di condizione di lavoro e di rendimento, deve essere corrisposta la retribuzione spettante agli uomini della categoria.

Art. 30.

CORRESPONSIONE DELLE PAGHE

La paga sarà effettuata settimanalmente o per altro periodo.

Qualora sia effettuata per periodo ultra settimanale le eventuali maggiori trattenute che ne derivassero in confronto alla liquidazione settimanale saranno rimborsate.

La paga sarà effettuata mediante buste o prospetti equivalenti sui quali saranno specificati i singoli elementi della paga stessa e delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento.

Art. 31.

INDUMENTI DI LAVORO

Per gli operai soggetti, nella fabbricazione della cellulosa, della fibra vulcanizzata, del presfilra e nelle cartiere, ad usura notevole di vestiario anche per effetto di sostanze corrosive, le aziende provvederanno ai tempestivi cambi degli indumenti a protezione del vestiario.

Art. 32.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi del successivo art. 39 o le sue dimissioni, dovranno aver luogo, di regola il sabato, con un preavviso di due settimane (12 giorni).

Il preavviso deve essere dato, di regola, per iscritto.

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendo la paga per le ore lavorative mancanti al componimento del preavviso.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 39 sarà corrisposta, per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta maturata presso l'azienda a partire dal 1° maggio 1947, una indennità nella seguente misura riferita ad otto ore giornaliere:

fino ai 5 anni, 6 giorni di retribuzione globale;

oltre i 5 e fino ai 10 anni, 9 giorni di retribuzione globale;

oltre i 10 e fino ai 15 anni, 12 giorni di retribuzione globale;

oltre i 15 anni, 15 giorni di retribuzione globale.

Per l'anzianità maturata antecedentemente al 1° maggio 1947 l'indennità sarà corrisposta soltanto nella misura di due giornate di retribuzione globale per ogni anno compiuto.

Agli effetti del computo delle misure di indennità previste dal presente articolo per l'anzianità maturata dal 1° maggio 1947, verrà considerata l'anzianità ininterrotta presso l'azienda maturata nel periodo precedente alla data predetta.

Dopo il primo anno di anzianità ininterrotta, le frazioni di anno verranno computate a bimestri interi.

All'operaio che, rimasto ininterrottamente in servizio presso la stessa azienda, sia stata liquidata l'indennità di licenziamento per passaggio di categoria, in conformità del penultimo comma dell'art. 15 del contratto nazionale 9 maggio 1937, la indennità di licenziamento verrà calcolata in base alla effettiva anzianità indipendentemente dalla interruzione per passaggio di categoria detraendo peraltro dall'ammontare della indennità stessa quanto precedentemente percepito a detto titolo per passaggio di categoria.

L'importo dell'indennità di anzianità dovrà essere maggiorato dell'8 % per incidenza gratifica natalizia.

Art. 34.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte all'operaio le sottoindicate aliquote della indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

oltre i 2 fino a 8 anni di anzianità, 50 %;

oltre gli 8 e fino ai 15 anni di anzianità, 75 %;

oltre i 15 anni di anzianità, 100 %.

Sono esclusi da diritto a qualsiasi indennità, in caso di dimissioni, gli operai che non abbiano superato due anni di anzianità ininterrotta o quel maggior periodo previsto dall'art. 6.

Verrà invece corrisposta la intera indennità di anzianità di cui al precedente articolo nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio per le donne, maternità o compimento dei 55 anni di età per gli uomini e dei 50 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste nell'ultimo comma dell'art. 5 della prima (*norme generali*).

Art. 35.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile.

Art. 36.

LIQUIDAZIONE, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE DI AZIENDA

Nel caso di licenziamento collettivo per liquidazione, trasformazione o cessazione di azienda (escluso il fallimento o la liquidazione forzata) l'operaio avrà diritto ad un preavviso di quattro settimane (24 giorni), alla normale indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 37.

TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di trapasso dell'azienda, ove non si dia luogo al licenziamento collettivo con l'applicazione delle norme di cui all'art. 36, l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente.

Art. 38.

DISCIPLINA DEL LAVORO

Per le infrazioni disciplinari la direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

1) rimprovero verbale e rimprovero scritto;
2) multa sino a tre ore di lavoro normale;
3) sospensione del lavoro fino a tre giorni;
4) licenziamento ai sensi dell'art. 39.

L'importo delle multe sarà devoluto ad una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo tra la Direzione e la Commissione interna.

All'operaio che incorra nelle sottoelencate mancanze potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti. Nel caso che le mancanze tuttavia rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere inflitta la multa o la sospensione:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza giustificati motivi;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o evidente irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;

e) sia trovato addormentato;

f) fumi nei locali ove è affatto espresso divieto od introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza ed in tale caso inoltre l'operaio verrà allontanato;

h) alterchi anche con vie di fatto purchè non assumano il carattere di rissa;

i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o conto terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;

l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale ed all'igiene.

Art. 39.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Potranno essere licenziati senza preavviso ma con indennità di anzianità gli operai colpevoli di:

a) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, nei casi non previsti dall'articolo precedente; salvo però il diritto dell'azienda di operare sulla indennità e fino alla concorrenza dell'indennità stessa, le trattenute dovute a titolo risarcimento danni;

b) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della direzione salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui al precedente articolo;

c) recidiva nella medesima mancanza di cui all'articolo precedente che abbia dato luogo già a sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;

d) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Potranno essere licenziati senza preavviso nè indennità di anzianità gli operai colpevoli di:

1) insubordinazione grave verso i superiori;

2) furto;

3) danneggiamento volontario o con colpa grave al materiale dello stabilimento o al materiale in lavorazione;

4) risse nello stabilimento;

5) reati di cui alla lettera *d*) commessi nell'ambito aziendale;

6) trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o riproduzione degli stessi.

Art. 40.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e s'impegnano a dare impulso alla istruzione professionale come mezzo necessario ad affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare ed aumentare il loro rendimento nella produzione.

CHIARIMENTI E DICHIARAZIONI A VERBALE SULLA PARTE SECONDA

OPERAI

Art. 9.

ADDETTI AL LAVORO CONTINUATO

Sono escluse dalle maggiorazioni previste da questo articolo le prestazioni non avvicendate di 8 ore consecutive di lavoro presso cartiere con produzione non superiore ai q.li 30 nelle 24 ore di carta ordinaria (carta paglia, juta, bigia, cartoni, da imballaggio a base di carta da macero e simili) che si svolgono su di un solo turno diurno giornaliero.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per le aziende nelle quali le percentuali di cui all'art. 10 siano in atto in misura superiore a quella stabilita nello stesso articolo, la situazione verrà esaminata, d'accordo tra le aziende e le commissioni interne, in relazione alla situazione di fatto ed alle norme del presente contratto.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

2° capoverso. — Si chiarisce che per « normalmente » si è voluto riferirsi ad una predisposizione normale di lavoro domenicale, e tale deve intendersi anche se intervengono interruzioni dovute ad esigenze stagionali, mancanza di materie prime, diminuzioni di lavoro e cause di forza maggiore in genere.

Art. 16.

FERIE

Nell'ipotesi di ferie collettive si chiarisce che quando l'operaio non usufruisce delle ferie intere per mancanza di 12 mesi di servizio, per i giorni non retribuiti dal datore di lavoro si fa riferimento al deliberato della Cassa integrazione che ha ammesso l'intervento della stessa.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

Agli effetti dell'art. 33, con il riferimento alla anzianità già maturata all'entrata in vigore del contratto 23 aprile 1947, si è inteso che non devesi tenere conto della data del 1° gennaio 1916 limitativa dell'anzianità secondo era previsto nell'art. 29 del contratto 9 maggio 1937.

PARTE TERZA

CATEGORIE INTERMEDIE

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e degli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicato all'interessata con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine, tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo art. 26 si considererà come contratto indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 3.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLE NORME GENERALI

Per le seguenti clausole od istituti si richiamano le norme generali contenute nella parte prima del contratto nazionale di categoria (norme generali):

— sfera di applicabilità del contratto;
— commissioni interne;
— regolamento interno dell'azienda;
— igiene e sicurezza del lavoro;
— cariche sindacali;
— inscindibilità delle disposizioni del contratto;
— controversie;
— disposizioni generali.

Art. 4.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Per i seguenti istituti s'intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi dalla regolamentazione per gli operai:

1) documenti (*vedi art. 2 regolamentazione operai*);

2) visita medica (*vedi art. 3 regolamentazione operai limitatamente al 1° comma*);

3) ammissione e lavoro delle donne e minori (*vedi art. 4 regolamentazione operai*);

4) orario di lavoro (*vedi art. 8 regolamentazione operai*);

5) lavoro a turno e lavoro continuato (*vedi art. 9 regolamentazione operai*);

6) cambio delle squadre per lavoro continuo (*vedi art. 10 regolamentazione operai*);

7) riposo settimanale (*vedi art. 14 regolamentazione operai*);

8) assenze (*vedi art. 17 regolamentazione operai*);

9) indumenti di lavoro (*vedi art. 31 regolamentazione operai*);

10) indennità in caso di morte (*vedi art. 35 regolamentazione operai*);

11) disciplina del lavoro (*vedi art. 38 regolamentazione operai*);

12) licenziamenti disciplinari (*vedi art. 39 regolamentazione operai*).

Art. 5.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE ALLE CATEGORIE

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma del raggruppamento delle categorie operaie; si applicherà il trattamento previsto dalla presente regolamentazione.

Hanno diritto al trattamento di cui al precedente comma i lavoratori che:

a) esplichino mansioni superiori a quelle degli operai classificati nelle categorie massime degli operai;

b) abbiano mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai;

c) guidino o controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica.

I lavoratori di cui trattasi — chiamati in seguito semplicemente lavoratori — sono distinti in due categorie:

Appartengono alla prima categoria i lavoratori per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate comporti il necessario esercizio di un adeguato potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione nonchè coloro i quali esplicano mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sotto le lettere *a b c* e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

Appartengono alla seconda categoria gli altri lavoratori per i quali lo svolgimento delle mansioni sopra specificate richieda un apporto di competenza tecnico-pratica ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore ad un mese. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

Il lavoratore in relazione ad esigenze aziendali, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico e non sia incompatibile con la sua qualifica.

Al lavoratore che sia destinato, per incarico della direzione o di chi per essa, a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore. Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di dette mansioni il lavoratore sarà senz'altro passato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc.

Art. 8.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

Il passaggio da operaio ad intermedio non risolve il rapporto di lavoro. Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nella azienda, l'anzianità per il servizio prestato come operaio sarà considerata solo nella misura del 50%. Il rapporto si considera inoltre come iniziato *ex novo* con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli scatti di anzianità e dell'indennità di anzianità in caso di licenziamento (*vedi chiarimento a verbale*).

L'indennità di anzianità in caso di licenziamento sarà liquidata in base alle disposizioni tutte previste dalla regolamentazione per gli operai per il periodo in cui il lavoratore è appartenuto a tale categoria ed in base alle norme in vigore per gli intermedi per il periodo in cui il lavoratore ha assunto tale ultima qualifica. La liquidazione dei due periodi sarà però riferita alla retribuzione percepita dal lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 8 della regolamentazione per gli operai richiamata al precedente art. 4.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 21 alle 7, salvo per i lavoratori tecnici che partecipano al lavoro notturno in turni avvicendati per i quali l'orario notturno è quello coincidente con l'orario del terzo turno.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 12 nonchè quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro giorno; nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

E' considerato lavoro domenicale quello compiuto dal lavoratore avente il giorno di riposo compensativo limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica.

Per il lavoro eseguito nei giorni di festività infrasettimanali e nazionali si applica quanto previsto all'articolo 12 della presente regolamentazione.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale (paga mensile di fatto compresi gli scatti di anzianità e contingenza) di fatto:

a) *lavoro straordinario* . . . . 25 %
b) *lavoro festivo* . . . . 50 %
c) *lavoro domenicale con riposo compensativo*:
  1) per le ore normali di lavoro . . . . . . 20 %
  2) per le ore straordinarie . . . . 50 %
d) *lavoro notturno non in turni avvicendati* . . 50 %
e) *lavoro straordinario o notturno in turni avvicendati* . . . . 50 %
  salvo quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 10 della parte operai
f) *per il lavoro notturno in turni avvicendati si fa rimando al precedente art. 4, salvo quanto previsto all'ultimo comma dell'art.* 10 *della parte operai.*

Le suddette percentuali non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) per 180 tranne che si tratti di lavoratori adibiti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, nel qual caso la retribuzione mensile sarà divisa per 225, qualora l'orario di lavoro praticato sia quello massimo consentito (60 ore settimanali) dagli accordi interconfederali.

Art. 10.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 4 (punto 4°) disposta dall'azienda o dalle competenti autorità la retribuzione mensile (paga mensile, contingenza ed eventuale quota aggiuntiva di caropane), non subirà riduzioni).

Fino a quando permarrà il contributo a favore della Cassa integrazione guadagni ed il relativo trattamento di integrazione, le aziende ottempereranno agli obblighi di cui sopra integrando il trattamento praticato dalla Cassa anzidetta fino a ricostruire l'intera retribuzione mensile.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche, i seguenti:

a) la festività nazionale del 2 giugno e le tre festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre;

b) le seguenti festività:

1° gennaio (Capo d'anno)
6 gennaio (Epifania)
19 marzo (S. Giuseppe)
— Lunedì di Pasqua
— Ascensione
— Corpus Domini
29 giugno (SS. Pietro e Paolo)
15 agosto (Assunzione)
1° novembre (Ognissanti)
8 dicembre (Immacolata Concezione)
25 dicembre (Natale)
26 dicembre (S. Stefano)
— Una ricorrenza religiosa della località ove il lavoratore presta la propria opera, che coincida possibilmente con quella del S. Patrono da determinarsi localmente secondo consuetudine, con data fissa, dalle organizzazioni territoriali competenti.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di legge.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro, si intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella paga mensile percepita dal lavoratore e non si farà, quindi, luogo ad alcuna variazione sul normale trattamento. Nel caso di prestazione di lavoro spetterà al lavoratore il pagamento delle ore lavorative effettivamente prestate (paga mensile di fatto compresi gli scatti di anzianità e contingenza) con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso in cui una delle ricorrenze nazionali, oppure una delle festività di cui alla lettera *b*) cadano di domenica, è dovuto in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto, importo calcolato sulla base di un ventiseiesimo della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Nelle provincie o zone provinciali o aziende nelle quali si corrispondono, di fatto, quote aggiuntive derivanti dalla concessione, a suo tempo effettuata, della contingenza per 30 giornate, dall'importo di cui sopra, sarà dedotto, per ogni festività cadente di domenica, un quarto delle dette quote.

Art. 12.

FERIE

Il lavoratore dopo 12 mesi consecutivi di servizio presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

15 *giorni di calendario in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni;*

20 *giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 4 anni a 12 anni;*

25 *giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 12 fino a 19 anni;*

30 *giorni di calendario in caso di anzianità di servizio oltre i 19 anni.*

La qualifica di intermedio (*ex equiparato*) agli effetti del presente articolo decorre dalla data di attribuzione delle mansioni che hanno dato diritto alla qualifica stessa e comunque non prima del 1° gennaio 1945 per le aziende dell'Italia settentrionale e dal 1° aprile 1946 per le aziende del centro-sud.

L'anzianità di servizio — anche come operaio — per il periodo precedente alla data suddetta è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 50 %.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di lavoro, degli eventuali desideri dei lavoratori.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze, potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 13.

PERMESSI

Al lavoratore saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta, per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche della azienda.

Per i permessi di cui ai comma precedenti nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore. Le ore perdute potranno essere recuperate.

Per il caso di matrimonio sarà concesso al lavoratore un permesso di giorni 10 lavorativi con decorrenza della retribuzione che sarà corrisposta, da parte dell'azienda, integrando il trattamento che allo stesso titolo viene erogato dall'Istituto di Previdenza sociale.

Art. 14.

CORRESPONSIONE DELLA PAGA MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della paga mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza da computare mensilmente in ragione di 26 aliquote giornaliere) si fa riferimento all'art. 13 della parte per gli impiegati.

Art. 15.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) ha diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del 5 % per 12 bienni della sua carriera.

Tale aliquota — che fa parte integrante della retribuzione a tutti gli effetti — è calcolata per gli scatti maturati dal 1° giugno 1952, sui minimi tabellari di paga mensile, aumentati della indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto. Per l'anzianità fino al 31 maggio 1952 valgono le norme transitorie in appresso riportate.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati debbono essere ricalcolati percentualmente sul minimo di paga mensile in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nell'ottavo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria. Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà effettuato al termine di ogni anno solare, con applicazione dal 1° gennaio successivo.

Per i lavoratori che prima della data di applicazione degli accordi interconfederali 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 svolgevano presso la stessa azienda le medesime mansioni che hanno dato loro titolo per l'assegnazione alla qualifica intermedia, si terrà conto, ai soli fini degli scatti di anzianità, del periodo di servizio prestato con le anzidette mansioni successivamente al 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria superiore, sarà mantenuto al lavoratore l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi tabellari delle categorie di provenienza, sarà rivalutato ricalcolando percentualmente sui detti minimi tabellari delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

Norme transitorie.

a) Per l'anzianità maturata sino alla data del 31 maggio 1952 l'importo degli aumenti derivanti dagli scatti già maturati rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita alla predetta data del 31 maggio 1952. A decorrere dal 1° giugno 1952 devono inoltre essere corrisposti dal lavoratore, per ogni scatto biennale, in precedenza maturato, le seguenti quote forfettarie:

	Uomini	Donne
Intermedio di 1ª categoria . .	370	325
Intermedio di 2ª categoria . .	320	280

b) Con decorrenza dal 1° giugno 1954 le quote forfetarie di cui al punto *a*) debbono essere aumentate del seguente importo:

	Uomini	Donne
Intermedio di 1ª categoria . .	15	13
Intermedio di 2ª categoria . .	13	11

Art. 16.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita dal lavoratore. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo dovrà avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione, nonchè il periodo di assenza per regolari permessi quando siano di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 17.

TRASFERTE

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre speve vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese.

Art. 18.

TRASFERIMENTI

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto della azienda di disporre il trasferimento o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità *una tantum* nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di metà della retribuzione globale mensile, oltre a 1/30 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere normalmente comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 19.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Potrà essere stabilita, in accordo integrativo da stipularsi provincialmente, una indennità per i lavoratori che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pur malarica e spetterà anche al lavoratore che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 21.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine di interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino, salve le eccezioni previste dall'art. 3 della legge 26 agosto 1950, n. 860.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i tre mesi che precedono la data presunta del parto indicato nel certificato medico di gravidanza (e, qualora il parto avvenga dopo tale data, per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante le otto settimane dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera per i primi tre mesi ed al 50 % per i due mesi successivi, fatta deduzione di quanto percepiscono per atti di previdenza compiuti dall'azienda. Qualora il trattamento di legge (80 % della retribuzione per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro) sia più favorevole di quello previsto dal contratto, la lavoratrice avrà diritto all'eventuale differenza fra i due trattamenti.

Qualora durante i periodi considerati nel primo comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni contemplate per detto trattamento all'art. 22 quando risultino più favorevoli alla lavoratrice, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

Art. 22.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia il lavoratore, non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi per anzianità ininterrotta di servizio come intermedio fino a cinque anni, di otto mesi oltre i cinque anni e di dieci mesi oltre i dodici anni, percependo nel primo caso l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per i primi due mesi e metà di essa per gli altri quattro, la intera retribuzione come sopra per i primi tre mesi e metà per i successivi cinque mesi nel secondo caso, e l'intera retribuzione come sopra per i prima quattro mesi e metà per i successivi cinque mesi nel terzo caso.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto, in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali e assistenziali oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dal medico di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopraindicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondente al lavoratore quanto gli compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore, con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 25. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante diciotto mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

La qualifica di intermedio (*ex equiparato*) agli effetti del presente articolo decorre dalla data di attribuzione delle mansioni che hanno dato diritto alla qualifica stessa e comunque non prima del 1° gennaio 1945 per le aziende dell'Italia settentrionale e del 1° aprile 1946 per le aziende del centro-sud.

L'anzianità di servizio — anche come operaio — per il periodo precedente alla data suddetta è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 50 %.

Art. 23.

SERVIZIO MILITARE

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

In armonia alle norme di cui al D. L. 13 settembre 1946, n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il tempo trascorso sia in servizio di leva che in caso di richiamo è computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme di cui sopra si applicano ai lavoratori che anteriormente alla chiamata alle armi siano alla dipendenza dello stesso datore di lavoro da oltre tre mesi e subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte del lavoratore, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza illimitata.

Per tutte le altre disposizioni valgono le norme del decreto legislativo sopra citato.

Art. 24.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) *per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio*:

1) mesi uno e mezzo per i lavoratori di prima categoria intermedi;

2) mesi uno per i lavoratori di seconda categoria intermedi;

b) *per i lavoratori che hanno superato i cinque anni di servizio e fino ai dieci anni compiuti*:

1) mesi due per i lavoratori di prima categoria intermedi;

2) mesi uno e mezzo per i lavoratori di seconda categoria intermedi;

c) *per i lavoratori che hanno superato i dieci anni di servizio*:

1) mesi due e mezzo per lavoratori di prima categoria intermedi;

2) mesi due per i lavoratori di seconda categoria intermedi.

La qualifica di intermedio (*ex equiparato*) agli effetti del presente articolo decorre dalla data di attribuzione delle mansioni che hanno dato diritto alla qualifica stessa e comunque non prima del 1° gennaio 1945 per le aziende dell'Italia settentrionale e del 1° aprile 1946 per le aziende del centro-sud.

L'anzianità di servizio — anche come operaio — per il periodo precedente alla data suddetta è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 50 %.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia allo inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 25.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 39 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per la anzianità maturata successivamente alla assegnazione della qualifica di intermedio, ed in ogni caso non prima del 1° gennaio 1945 nelle provincie dell'Italia settentrionale e del 1° aprile 1946 nelle provincie dell'Italia centromeridionale, una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata, per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile. Per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1950, per coloro che avranno nella qualifica di intermedio una anzianità di quattro anni, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi.

Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento allo art. 2121 del Codice civile.

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'articolo precedente:

— fino a 5 anni di anzianità . . . . 50 %
— oltre i 5 e fino a 10 anni . . . . 75 %
— oltre i 10 anni di anzianità . . . . 100 %

Verrà corrisposta la intera indennità di cui al precedente articolo nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio per le donne, maternità o compimento dei 55 anni per gli uomini e dei 50 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste all'ultimo comma dell'art. 5 della parte prima (*norme generali*) del presente contratto.

Per quel che riguarda l'anzianità di servizio relativa al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica di intermedio o *ex equiparato*, si applicano le norme dell'art. 34 della parte seconda (*regolamentazione operai*), per quanto si riferisce alle aliquote della indennità, e dell'art. 25 per quanto si riferisce al computo dell'indennità stessa.

Art. 27.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art. 6 per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 5° comma ed all'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente agli artt. 31, 1° comma, e 33 dell accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia centro-meridionale.

CHIARIMENTI E DICHIARAZIONI A VERBALE SULLA PARTE TERZA

INTERMEDI

Art. 8.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

La norma che disciplina il passaggio da operaio ad intermedio si applica — per i rapporti già risolti e regolati fra le parti prima dell'entrata in vigore del concordato di categoria 5 dicembre 1947 per gli intermedi dell'industria cartaria solo per quanto concerne l'anzianità convenzionale del 50% ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali che, come ivi indicato, graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda.

PARTE QUARTA

IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 3 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 26 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

CATEGORIE DEGLI IMPIEGATI

Le categorie degli impiegati sono determinate come segue:

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza.

Appartengono alla 2ª categoria A gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni di concetto che siano di rilievo e che richiedano particolare competenza professionale con facoltà di iniziativa nei limiti dei propri compiti secondo le indicazioni di massima dei superiori.

Appartengono alla 2ª categoria B gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni di concetto che richiedano una attività professionale con minor potere di iniziativa e di discrezionalità.

Appartengono alla 3ª categoria A gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedano una generica preparazione professionale.

Appartengono alla 3ª categoria B gli impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedano una particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

I minimi di stipendio sono quelli fissati nella parte settima del presente contratto. Per la esemplificazione degli impiegati tecnici e per le norme istitutive del Collegio tecnico per l'assegnazione delle categorie degli impiegati amministrativi si rinvia a quanto stabilito rispettivamente nelle parti quinta e sesta del presente contratto.

All'impiegato remunerato, in tutto od in parte, a provvigione o interessenza o a premi sarà garantito, come media annuale, il minimo di stipendio fissato per la categoria alla quale appartiene.

All'atto dell'eventuale passaggio di categoria il datore di lavoro deve comunicare con lettera all'impiegato la nuova categoria alla quale viene assegnato, ferma per l'assunzione la comunicazione di cui all'art. 1.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 4 mesi — prorogabile consensualmente di altri due mesi — per gli impiegati di 1ª categoria e con un periodo di prova non superiore a 2 mesi — prorogabile consensualmente di un altro mese — per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse altre protrazioni nè rinnovazioni del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà e alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 5.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categorie, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria, e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore; salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, etc., nel qual caso il compenso di cui sopra per il primo mese sarà concordato fra l'azienda e l'impiegato entro un limite non superiore alla differenza di categoria; dopo il primo mese e per tutta la durata della sostituzione spetterà all'impiegato lo stipendio della categoria superiore, senza che ne derivi passaggio di categoria.

Art. 6.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento (*escluso il preavviso*) e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti

del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a un quinto dell'anzianità come operaio.

Art. 7.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un quarto della precedente anzianità maturata presso l'azienda sia come operaio sia come intermedio;

b) agli effetti delle ferie e della malattia, dell'anzianità maturata come intermedio ai sensi dell'art. 8 della parte intermedio.

Agli effetti degli scatti di anzianità, il rapporto si considera come non interrotto ma gli scatti già maturati come intermedio, ai sensi della regolamentazione per tale categoria vengono detratti dal numero complessivo di scatti cui il lavoratore ha diritto come impiegato.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di lavoro è di 44 ore settimanali. Il prolungamento fino a 48 ore settimanali dà luogo al pagamento della retribuzione oraria per le ore prestate in più senza maggiorazione di straordinario.

Agli impiegati — ai quali sia consentita, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti — il lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere o 60 settimanali sarà compensato con la normale retribuzione oraria senza maggiorazione di straordinario (stipendio e contingenza diviso per 180).

Restano ferme le condizioni di miglior favore non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro ed alle relative deroghe ed eccezioni.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI

L'impiegato non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 8.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 21 alle 7, salvo per gli impiegati tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati per i quali l'orario notturno è quello coincidente con l'orario del terzo turno.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 10 nonchè quello eseguito la domenica, salvo il caso degli impiegati per in quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro giorno; nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

E' considerato lavoro domenicale quello compiuto dall'impiegato avente il giorno di riposo compensativo limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale (stipendio di fatto, compresi gli scatti di anzianità e contingenza):

a) *lavoro straordinario* . . . . . 25 %
b) *lavoro notturno non in turni avvicendati* . . . . 50 %
c) *lavoro straordinario in turni avvicendati* . . . . 50 %
d) *lavoro festivo* . . . . 50 %
e) *lavoro domenicale con riposo compensativo*:
1) per le ore normali di lavoro . . 20 %
2) per le ore straordinarie . . . 50 %

Le suddette percentuali non sono tra loro cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile (stipendio e contingenza) per 180. Ove la retribuzione sia costituita in tutto o in parte di elementi variabili, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso dello stipendio minimo della categoria.

Per l'impiegato tecnico che effettua lavoro tanto in turni avvicendati di otto ore consecutive, quanto in prestazioni non avvicendate, ma sempre di otto ore consecutive, si applicano le disposizioni dell'art. 9 della parte operai, con l'avvertenza che le relative maggiorazioni sono applicate sulla retribuzione globale (stipendio di fatto, compresi gli scatti di anzianità e contingenza).

Al fine di determinare la misura della tredicesima mensilità e del compenso per ferie all'impiegato che abbia prestato la sua opera alternativamente in diversi turni di lavoro (diurni e notturni) si prenderà per base la retribuzione vigente per i diversi turni e se ne ricalcolerà la media, tenendo conto del periodo trascorso dall'impiegato in ciascuno dei turni durante gli ultimi dodici mesi.

Le percentuali previste dal citato art. 9 della parte operai fanno parte, per gli addetti non occasionali, della retribuzione globale a tutti gli effetti contrattuali, ma non si aggiungono all'importo dello stipendio su cui si calcolano gli scatti di anzianità.

Art. 10.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche, i seguenti:

a) le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

b) le seguenti 13 festività:

1° gennaio (*Capo d'anno*)
6 gennaio (*Epifania*)
19 marzo (*S. Giuseppe*)

— *Lunedì di Pasqua*
— *Ascensione*
— *Corpus Domini*
29 giugno (*SS. Pietro e Paolo*)
15 agosto (*Assunzione*)
1° novembre (*Ognissanti*)
8 dicembre (*Immacolata Concezione*)
25 dicembre (*Natale*)
26 dicembre (*S. Stefano*)
— *Una ricorrenza religiosa* della località ove l'impiegato lavora, che coincida possibilmente con quella del S. Patrono da determinarsi localmente secondo consuetudine, con data fissa, dalle organizzazioni territoriali competenti.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di legge.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto , in difetto, — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro si intende che il pagamento della festività stessa è compreso nello stipendio mensile percepito dall'impiegato e non si farà, quindi, luogo ad alcuna variazione sul normale trattamento. Nel caso di prestazione di lavoro spetterà all'impiegato il pagamento delle ore lavorative effettivamente prestate (stipendio mensile di fatto compresi gli scatti di anzianità e contingenza) con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso in cui una delle ricorrenze nazionali. oppure una delle festività di cui alla lettera *b*) cadano di domenica è dovuto in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto, importo calcolato sulla base di 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Nelle provincie o zone provinciali o aziende nelle quali si corrispondono, di fatto, quote aggiuntive derivanti dalla concessione, a suo tempo effettuata, della contingenza per 30 giornate, dall'importo di cui sopra, sarà dedotto, per ogni festività cadente di domenica, un quarto delle dette quote.

Art. 11.

FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione (stipendio e contingenza), non inferiore a:

15 giorni di calendario *in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni;*

20 giorni di calendario *in caso di anzianità di servizio da oltre 2 sino a 10 anni;*

25 giorni di calendario *in caso di anzianità da oltre 10 sino a 15 anni;*

30 giorni di calendario *in caso di anzianità di oltre 15 anni.*

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio o termine in giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte della azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 12.

PERMESSI

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi, ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 13.

RETRIBUZIONI

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente: inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 14.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errore verrà corrisposta una maggiorazione nella misura del 3,50 % sul minimo della sua categoria di assegnazione.

Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Art. 15.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

La contingenza verrà corrisposta mensilmente in ragione di 26 aliquote giornaliere.

Art. 16.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del 5 % per 14 bienni della loro carriera.

Tale aliquota è calcolata per gli scatti maturati dal 1° giugno 1952, sui minimi tabellari di stipendio, aumentati delle indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto. Per l'anzianità fino al 31 maggio 1952 valgono le norme transitorie in appresso riportate.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli amenuti di anzianità già maturati debbono essere ricalcolati percentualmente sul minimo di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nell'ottavo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria. Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà effettuata al termine di ogni anno solare, con applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria o grado superiore, sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie e gradi di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi tabellari delle categorie di provenienza, sarà rivalutato ricalcolando percentualmente sui detti minimi tabellari delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utili agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

Norme transitorie.

a) Per l'anzianità maturata sino alla data del 31 maggio 1952 l'importo degli aumenti derivanti dagli scatti già maturati rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita alla predetta data del 31 maggio 1952. A decorrere dal 1° giugno 1952 devono inoltre essere corrisposti all'impiegato, per ogni scatto biennale, in precedenza maturato, le seguenti quote forfettarie:

	Uomini	Donne
Impiegato di 1ª categoria . . .	450	450
Impiegato di 2ª categoria . . .	375	330
Impiegato di 3ª categoria A) . .	325	285
Impiegato di 3ª categoria B) . .	300	275

b) Con decorrenza 1° giugno 1954 le quote forfettarie di cui al punto *a)* debbono essere aumentate del seguente importo:

	Uomini	Donne
Impiegato di 1ª categoria . . .	18	18
Impiegato di 2ª categoria . . .	15	13
Impiegato di 3ª categoria A) . .	13	11
Impiegato di 3ª categoria B) . .	12	11

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile (stipendio e contingenza) percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerati come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Art. 18.

TRASFERTE

Agli impiegati in missione per esigenze di servizio l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia non inferiore alla seconda classe);

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art. 19.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto all'indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio, nei quali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità *una tantum* nella misura di un terzo della retribuzione globale mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della retribuzione globale mensile, oltre ad 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunziato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con il preavviso di un mese.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 20.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre cinque chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 21.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Potrà essere stabilita, in accordo integrativo da stipularsi provincialmente, una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pur malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamate nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante il periodo previsto dalla legge ma possono prorogare tale periodo sino a sei mesi.

Il periodo di assenza obbligatoria inizia tre mesi prima della data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le impiegate hanno diritto alla retribuzione intera per i primi quattro mesi ed al 50% per i due mesi successivi, fatta deduzione di quanto percepiscono per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizione di legge. Qualora il trattamento di legge (80% della retribuzione per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro) sia più favorevole di quello previsto dal contratto l'impiegata avrà diritto all'eventuale differenza fra i due trattamenti.

Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice nel mese precedente a quello in cui ha avuto inizio l'assenza.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di considerarle assorbenti di quelle di cui ai commi precedenti.

Qualora durante il periodo di cui al secondo comma intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni dell'art. 23 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno di inizio della malattia stessa.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al secondo comma del presente articolo deve essere computato nella anzianità di servizio e ai fini della gratifica natalizia e delle

Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria prevista dalla legge, per un periodo di mesi sei, durante il quale sarà loro conservato il posto.

Art. 23.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) *Per anzianità di servizio fino a 3 anni*: conservazione del posto per mesi 6 e corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 2 mesi e della metà di essa per gli altri 4 mesi.

2) *Per anzianità di servizio fino a 6 anni*: conservazione del posto per mesi 9 e corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 3 mesi e della metà di essa per gli altri 6 mesi.

3) *Per anzianità di servizio oltre i 6 anni*: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 4 mesi e della metà di essa per gli altri 8 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 26. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termine delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di anzianità — salvo per gli impiegati in prova — si considera come passato in servizio presso l'azienda.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli all'impiegato.

Art. 25.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) *Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio*:

1) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno per gli impiegati di 3ª categoria.

b) *Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10*:

1) mesi tre e quindici giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 3ª categoria.

c) *Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio*:

1) mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi due per gli impiegati di 3ª categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art. 26 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento di 15/30.

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 31, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del R. D. L. 13 novembre 1924, n. 1825, (15/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti,

concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali varrà la norma dell'art. 6 della prima (*norme generali*);

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Le partecipazioni agli utili sono computate fino a un massimo pari all'importo degli altri elementi della retribuzione normale annua.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 29 del presente contratto.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'impiegato le sotto indicate aliquote delle indennità di cui all'art. 26:

— 100% agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età ed alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio per le donne, infortunio, trasferimento; ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda; a coloro che si dimettono a seguito di nomine alle cariche sindacali previste nell'ultimo comma dell'art. 5 della parte prima (*norme generali*);

— 75% ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

— 50% ai dimissionari che non abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'imprenditore e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 28.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli artt. 25 e 26 devono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se viventi a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibli le somme spettanti per la previdenza prevista all'art. 29.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Si richiamano, inoltre, le norme di cui al R. D. L. 8 gennaio 1942 n. 5 e del D. L. L. 1° agosto 1945 n. 708, circa la concessione di una indennità integrativa in caso di morte o di sopraggiunta invalidità permanente dell'impiegato.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 29.

PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del precedente contratto collettivo impiegati 5 agosto 1937 con le successive modifiche ed integrazioni.

Art. 30.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo, non risolve di per sè il contratto d'impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun impiegato di chiedere la liquidazione della indennità di licenziamento e di iniziare *ex novo* un altro rapporto di lavoro.

Art. 31.

CERTIFICATO DI LAVORO

Fermo restando quanto prescritto dalla legge in caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, l'imprenditore ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 32.

DISCIPLINA DEL LAVORO: DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

L'impiegato deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

1) usare l'attività e diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta;

2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;

3) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di produzione dell'azienda, non farne uso in modo di poter arrecare ad essa pregiudizio e non asportare disegni e campionature;

4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante le affissioni nei locali di lavoro;

6) aver cura degli oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro con trattenuta sullo stipendio per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d* si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*, *b*, *c*.

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 33.

NORME SPECIALI

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro gli impiegati dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, semprechè non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove si effettua il pagamento della retribuzione.

Art. 34.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

Si conferma che il precedente contratto collettivo nazionale 23 aprile 1947, successivamente rinnovato il 25 novembre 1949 ed il 24 settembre 1952, salvo quanto disposto dall'art. 26 per l'indennità di licenziamento relativa all'anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 25, ha sostituito ed assorbito tutti gli usi o consuetudini anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

CHIARIMENTI E DICHIARAZIONI A VERBALE SULLA PARTE QUARTA

IMPIEGATI

Art. 3.

CATEGORIE DEGLI IMPIEGATI

Le parti si danno atto:

a) che nell'assegnazione delle categorie si dovrà tenere conto delle effettive mansioni svolte dall'impiegato anche in rapporto alla importanza della azienda e della sua attrezzatura tecnica ed amministrativa;

b) che nelle piccole cartiere con produzione non superiore a 50 quintali giornalieri di carte comuni, ove la persona del direttore di fabbrica con qualifica di prima categoria e del capo fabbrica di seconda categoria ha la responsabilità di tutta l'organizzazione dei servizi gli eventuali subalterni impiegati, ove esistano, potranno essere considerati, a seconda delle effettive mansioni, nelle categorie inferiori.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923 n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3, n. 2 del R.D.L. 10 settembre 1923 n. 955 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo — escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro — « quello preposto alla direzione tecnica od amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi »(personale che, sia pure in casi eccezionali, può non identificarsi con quello avente la qualifica di 1ª categoria.

PARTE QUINTA

RAGGRUPPAMENTO PER CATEGORIE

I - CATEGORIE DEGLI OPERAI

Si premette che con la impostazione delle categorie si è inteso regolare le categorie stesse in modo generale e non particolare a seconda delle capacità tecniche effettive e delle prestazioni relative od affini, mentre le posizioni acquisite « ad personam » sono mantenute.

Ove è indicata la produzione questa si intende riferita alla potenzialità pratica della macchina o dell'impianto e non a quella ottenuta con lavorazione ridotta.

La produzione della cellulosa di legno e di paglia, nonchè della pasta di legno meccanica e della mezza pasta di straccio, si intende riferita al secco all'aria (88:100) e per le 24 ore.

Per conduttore si intende l'operaio che ha la conduzione della macchina e sia assistito da aiutanti, salvo casi particolari, con l'indicazione « anche se solo ».

Ove si definisce « primo operaio » è inteso che questi deve avere degli aiuti; un addetto non potrà essere considerato « primo operaio » salvo casi particolari con l'indicazione « anche se solo ».

Si intendono operai « qualificati » coloro che hanno una conoscenza completa del proprio mestiere.

Produzione di celluosa dal legno e dalla paglia

PREPARAZIONE MATERIA PRIMA

	Categoria
1) Addetti alla preparazione del legno con seghe a nastro o circolari e fenditrici ..	3ª
2) Scortecciatori del legno a mano ed a macchina di ogni tipo	3ª
3) Conduttore di sminuzzatrici in impianti con capacità di produzione non inferiore ai 400 q.li nelle 24 ore	2ª
4) Conduttore di sminuzzatrici in impianti con capacità di produzione inferiore ai 400 q.li nelle 24 ore	3ª
5) Addetti agli elevatori ed ai silos del legno sminuzzato	3ª
6) Addetto al carico del legno sminuzzato nei bollitori	3ª
7) Addetto alla spolveratura e trinciatura della paglia	3ª
8) Addetto ai trasportatori del legno e della paglia ai bollitori	3ª
9) Addetto al carico della paglia nei bollitori	3ª

COTTURA MATERIA PRIMA

	Categoria
10) Primo operaio adibito alla cottura del legno in impianti della capacità di produzione non inferiore ai 400 q.li nelle 24 ore oppure addetto alla cottura della paglia in impianti della capacità di produzione non inferiore ai 200 q.li nelle 24 ore ..	1ª scelta
11) Primo operaio adibito alla cottura del legno in impianti della capacità di produzione inferiore ai 400 q.li e fino a 200 q.li nelle 24 ore oppure addetto alla cottura della paglia in impianti della capacità di produzione inferiore ai 200 q.li e fino a 100 q.li nelle 24 ore	1ª
12) Primo operaio adibito alla cottura del legno oppure alla cottura della paglia in impianti con capacità di produzione rispettivamente inferiore a quelle previste dalla voce 11	2ª
13) Secondo operaio adibito alla cottura del legno oppure alla cottura della paglia in impianti con capacità di produzione uguali a quelle previste dalle voci 10 a 11	2ª
14) Addetto ai bollitori (*vedi chiarimento a verbale B*)	3ª

PREPARAZIONE PRODOTTI CHIMICI E LORO RICUPERO

	Categoria
15) Primo operaio adibito agli impianti elettrolitici per la produzione di cloro e di soda caustica (*anche se solo*)	1ª
16) Primo operaio adibito alla preparazione di bisolfito, monosolfito, ipoclorito in impianti di cellulosa delle capacità di produzione uguali a quelle previste alla voce 10	1ª
17) Primo operaio adibito alla preparazione del bisolfito, monosolfito, ipoclorito in impianti di cellulosa delle capacità di produzione inferiori a quelle previste alla voce 10 (*anche se solo*)	2ª
18) Primo operaio adibito ai forni a pirite ed a zolfo	2ª
19) Primo operaio adibito alle imbiancatrici di ogni tipo in impianti di cellulosa delle capacità di produzione uguali a quelle previste alla voce 10	1ª
20) Primo operaio adibito alle imbiancatrici di ogni tipo di impianti di cellulosa delle capacità di produzione inferiori a quelle previste alla voce 10	2ª
21) Primo operaio adibito alla concentrazione dei sottoprodotti della cellulosa in impianti delle capacità di produzione uguali a quelle previste alla voce 10	1ª
22) Primo operaio adibito alla concentrazione dei sottoprodotti della cellulosa in impianti delle capacità di produzione inferiori a quelle previste alla voce 10 . .	2ª
23) Primo operaio adibito agli impianti di concentrazione dei sottoprodotti della cellulosa al solfato (liscivio nero)	1ª
24) Addetto al liscivio bianco rigenerato in impianti per la produzione di cellulosa al solfato	1ª
25) Primo operaio adibito agli impianti di ricupero della soda	1ª

	Categoria
26) Addetti al liscivio nero in impianti di produzione e ricupero di cellulosa al solfato	2ª
27) Addetto alle pompe a membrana in impianti per la produzione di cellulosa al solfato	2ª
28) Addetto ai concentratori a multiplo effetto	2ª
29) Addetto ai filtri separazione liscivio	3ª
30) Addetto alla miscelazione solfato	3ª
31) Addetto agli spegnitori di calce per cellulosa al solfato	3ª
32) Addetto alla caustificazione per cellulosa al solfato	3ª
33) Addetto alle pompe liscivio denso per cellulosa al solfato	3ª
34) Addetto ai solutori per cellulosa al solfato	3ª
35) Addetto al lavaggio fanghi per cellulosa al solfato	3ª

LAVORAZIONI VARIE E DISIDRATAZIONE

	Categoria
36) Conduttore di macchine disidratatrici speciali (tipo Flakt e simili) con velocità non inferiore agli 85 metri al minuto primo	1ª scelta
37) Conduttore di macchine disidratatrici munite di più gruppi di cilindri essiccatori o di camere di asciugamento a circolazione d'aria	1ª
38) Conduttore di macchine disidratatrici non munite di cilindri essiccatori e di camere di asciugamento ad aria (esclusi i pressapasta ed i comuni addensatori)	2ª
39) Addetti al macchinario vario di assortimento e trasporto (sabbieri, separatori, decantatori e simili)	3ª
40) Addetto ai pressapasta semplici	3ª
41) Addetto agli apparecchi di ricupero delle fibre	3ª

Produzione della pasta meccanica di legno

	Categoria
1) Addetti alla preparazione del legno con seghe a nastro o circolari e fenditrici	3ª
2) Scortecciatori del legno a mano od a macchina di ogni tipo	3ª
3) Primo operaio adibito alla sorveglianza di più sfibratori del legno	2ª
4) Addetti alla carica di sfibratori in continuo del legno con larghezza di mola non inferiore a cm. 100 o di due sfibratori contigui che totalizzano cm. 100 di mola	2ª
5) Addetti alla carica di uno sfibratore a cassetta od a magazzino con larghezza di mola inferiore a cm. 100	3ª
6) Addetti agli assortitori, ai raffinatori, agli spessitori, ai pressapasta ed agli apparecchi ricupero fibre	3ª

Produzione delle mezze paste di straccio

UOMINI

	Categoria
1) Addetto agli spolveratori e tagliastracci	3ª
2) Primo operaio adibito ai bollitori	2ª
3) Addetto ai bollitori (*vedi chiarimento a verbale B*)	3ª
4) Addetto alle pile lavastracci	3ª
5) Primo operaio adibito agli sfilacciatori della mezza pasta di straccio con produzione non inferiore a 50 q.li nelle 24 ore per la fabbricazione di carta da sigarette, copialettere, sopraffina, India, valori e simili	1ª
6) Primo operaio adibito agli sfilacciatori della mezza pasta di straccio non rientrante nella precedente voce 5	2ª
7) Primo operaio adibito alle imbiancatrici di ogni tipo	2ª
8) Addetti ai sabbieri, ai pressapasta, alle vasche di sgocciolamento ed aiutanti vari	3ª

DONNE

	Categoria
9) Maestra	1ª scelta
10) Classificatrice delle varie qualità di fibra degli stracci e dei cordami	1ª
11) Addetta agli spolveratori e tagliastracci	2ª
12) Sceglitrice di stracci e cordami grezzi o lisciviati (esclusa la classifica dei tipi di fibre)	2ª
13) Ripassatrice o riveditrice del lavoro eseguito dalle sceglitrici	1ª

Produzione della carta, del cartoncino e del cartone

LAVORAZIONE DELLA CARTA DA MACERO

	Categoria
1) Classificatrice delle varie qualità di carta da macero (*donne*)	1ª
2) Sceglitrice di cartaccia (*donne*)	2ª
3) Addetto allo Steinbok (*uomini*)	3ª

LAVORAZIONE DELLA PAGLIA

(per la produzione di carta paglia)

	Categoria
4) Addetto alla spolveratura e trinciatura della paglia	3ª
5) Primo operaio ai bollitori	2ª
6) Addetto ai bollitori (*vedi chiarimento a verbale B*)	3ª

PREPARAZIONE, LAVORAZIONE E RIFINITURA DEGLI IMPASTI

	Categoria
7) Primo operaio adibito alla preparazione di colle di più tipi che trasformi nelle 24 ore un quantitativo di almeno q.li 20 di resina od *affini allo stato secco*	1ª
8) Primo operaio adibito alla preparazione della colla, non rientrante nella precedente voce 7	2ª
9) Addetti alle molazze, trituratori, spappolatori e simili	3ª
10) Primo operaio cilindraio avente la responsabilità della lavorazione e finitura della pasta che alimenta una macchina produttrice dei seguenti tipi sopraffini e fini (*impasto che esclude pastalegno meccanica*): pelures (da sigarette, copialettere, condensatori e carta carbone); tipo India; carte valori od a filigrana complessa; cartoncini; pergamino extra (tipo argento) e per gli usi tecnici (calchi e lucidi); pergamena per filatori	1ª scelta
11) Primo operaio cilindraio avente la responsabilità della lavorazione e finitura della pasta che alimenta una macchina con produzione non inferiore ai q.li 100 nelle 24 ore (oppure con velocità non inferiore ai metri 100 al minuto primo) di qualsiasi tipo — anche se unico — di carta, cartoncino o cartone non rientrante nella voce 10	1ª
12) Primo operaio cilindraio avente la responsabilità della lavorazione, colorazione e finitura della pasta che alimenta una macchina con produzione non inferiore ai q.li 50 e sino ai q.li 100 nelle 24 ore di qualsiasi tipo — anche se unico — di carta, cartoncino o cartone (esclusi i tipi juta, paglia, bigia, fioretto e simili e quelli indicati alla voce 10)	1ª
13) Primo operaio cilindraio come descritto alla voce 12 avente la responsabilità della lavorazione e la finitura della pasta senza però la colorazione	2ª
14) Primo operaio cilindraio avente la responsabilità della lavorazione, colorazione e finitura della pasta che alimenta:	
a) una macchina con produzione non inferiore ai 50 q.li e sino ai q.li 100 nelle 24 ore di carta, cartoncino o cartone dei tipi bigi, juta, paglia, fioretto e simili	2ª
b) una macchina con produzione inferiore ai q.li 50 nelle 24 ore di qualsiasi tipo — anche se unico — di carta, cartoncino o cartone (esclusi i tipi bigi, juta, paglia, fioretto e simili ed i tipi indicati alla voce 10)	2ª
15) Cilindrai non rientranti nelle voci 10, 11, 12, 13 e 14	3ª
16) Primo aiuto del cilindraio rientrante nella voce 10	1ª
17) Primo aiuto dei cilindrai rientranti nelle voci 11 e 12	2ª
18) Mescolatore delle sostanze di collaggio e colorazione dell'impasto con responsabilità di tali operazioni	2ª
19) Aiuti vari e portapaste	3ª

FABBRICAZIONE DELLA CARTA, DEL CARTONCINO E DEL CARTONE SU MACCHINE CONTINUE IN PIANO E IN TONDO

	Categoria
20) Conduttore di macchina con produzione nella quantità non inferiore a q.li 50 nelle 24 ore di qualsiasi tipo — anche se unico — di carta, cartoncino o cartone oppure con produzione anche minore dei seguenti tipi sopraffini e fini (*impasto che esclude pasta legno meccanica*): sottili varie (non oltre i gr. 22 al mq. esclusa carta juta ed agrumi comune); pelures da sigarette, copialettere, condensatori, per carta carbone e tipo India; carta valori od a filigrana complessa; cartoncini, pergamino extra (tipo argento) e per usi tecnici (calchi e lucidi); pergamena per filatori. *Nelle carte senza pastalegno meccanica si escludono gli imballaggi*	1ª scelta
21) Conduttore di macchina con produzione inferiore ai q.li 50 nelle 24 ore di qualsiasi tipo — anche se unico — di carta, cartoncino o cartone con esclusione dei tipi sopraffini e fini indicati alla voce 20	1ª
22) Conduttore di macchina — anche se solo — con produzione ordinaria (di carta paglia, juta, bigia, cartoni, da imballaggio a base di carta da macero e simili) non superiori ai q.li 30 nelle 24 ore	2ª
23) Primo aiuto di macchina con produzione nella quantità non inferiore ai q.li 150 nelle 24 ore (o con velocità non inferiore al 100 metri al minuto primo) di qualsiasi tipo — anche se unico — di carta, cartoncino o cartone oppure con produzione anche minore dei tipi sopraffini e fini (impasto che esclude pasta legno meccanica) indicati alla voce 20	1ª
24) Secondo aiuto per le macchine rientranti nella precedente voce 23	2ª
25) Primo aiuto di macchina con produzione inferiore ai 150 q.li nelle 24 ore (o con velocità inferiore ai 100 metri al minuto primo) con esclusione di quelli rientranti nella voce 23	2ª
26) Aiuti vari di macchine produttrici non classificati nelle categorie superiori; guardiatela e guardiapresse; addetti agli essiccatori (cilindri o batterie di cilindri isolati); levarotoli; addetti agli apparecchi ricupero fibre	3ª

	Categoria
27) Addetti vari ad ogni macchinario in cartiere con produzione ordinaria (di carta paglia, juta, bigia, cartoni da imballaggio a base di carta da macero e simili) non superiore ai q.li 30 nelle 24 ore	3ª
28) Addetto agli stenditori all'aria aperta ..	3ª
29) Stenditrici agli essiccatori ed all'aria aperta (*Donne*)	2ª

PRODUZIONE DI CARTA A MANO

30) Lavorante	1ª scelta
31) Ponitore	1ª

Lavorazioni sussidiarie ed allestimenti della carta del cartoncino e del cartone

UOMINI

	Categoria
1) Conduttore di macchine coloritrici per carta di peso inferiore a gr. 30 al mq. ..	1ª
2) Conduttore di macchine coloritrici ed increspatrici	2ª
3) Conduttore di macchine per la coloritura dei cartoni	2ª
4) Conduttore di filigranatrici a secco	2ª
5) Conduttore di macchine per la gelatinatura	2ª
6) Conduttore di macchine impregnatrici, spalmatrici e simili	2ª
7) Conduttore di macchine patinatrici con produzione non inferiore ai q.li 50 nelle 24 ore	1ª scelta
8) Conduttore di macchine patinatrici con produzione inferiore ai q.li 50 nelle 24 ore	1ª
9) Lisciatore di carte patinate	2ª
10) Conduttore di macchine per accoppiare	2ª
11) Conduttore di macchine per pergamenare	1ª
12) Conduttore di macchine per la verniciatura dei cartoni	2ª
13) Conduttore di macchine gommatrici	2ª
14) Conduttore di prearrotolatori per carta da sigarette	2ª
15) Conduttore di umettatrici	2ª
16) Primo operaio calandratore di macchine con velocità non inferiore ai 200 metri al minuto primo oppure con velocità anche minore per la calandratura di pelures sopraffini, pergamino extra (tipo argento) e per gli usi tecnici (calchi e lucidi), pergamena per filatori	1ª
17) Primo operaio calandratore non rientrante nella precedente voce 16	2ª
18) Primo operaio adibito a macchine arrotolatrici ad alta velocità (oltre 600 metri al minuto primo)	1ª
19) Conduttore di arrotolatrici (senza limite di velocità) per carta da sigarette e da condensatori, per carta da carbonizzare e per carta da sensibilizzare per fotografia	1ª
20) Conduttore di arrotolatrici di carte con velocità superiore ai 100 metri al minuto primo oppure conduttore di arrotolatrici (senza limite di velocità e produzione) per i seguenti tipi sopraffini e fini (impasto che esclude pastalegno meccanica): carta per copialettere, tipo India, carta valori, pergamino extra (tipo argento) e per usi tecnici (calchi e lucidi), pergamena per filatori. *Nelle carte senza pastalegno meccanica si escludono gli imballaggi* ..	2ª
21) Conduttore di piccole unità arrotolatrici (velocità inferiore ai 100 metri al minuto primo)	3ª
22) Primo aiuto di calandre e di arrotolatrici ad alta velocità per le quali esigenze tecniche richiedono più aiuti	2ª
23) Conduttore di tagliatrici rotative ad alta velocità (non inferiore ai 125 metri al minuto primo)	1ª
24) Conduttore di tagliatrici rotative o Verny con produzione non inferiore ai 4 q.li orari oppure con produzione anche minore di pelures e carte speciali	2ª
25) Addetto alle macchine tipo Verny o simili non rientranti nella precedente voce 24	3ª
26) Addetto alle satine per carte e cartoncini di tipo fine	2ª
27) Addetto alle taglierine rapide (ghigliottine) per lavori di precisione (carte valori, carta da sigarette per la confezione delle cartine; filigrane a punto fisso; stampa fine e clichés multipli a punto fisso esclusi i quaderni e le etichette) ..	1ª
28) Addetto alle taglierine rapide (ghigliottine) non classificato in prima categoria (*vedi chiarimento a verbale A*)	2ª
29) Fustellatore (*vedi chiarimenti a verbale A*)	2ª
30) Tagliatore e preparatore di lavori di tipo fine per cartolerie e scatolame	1ª
31) Tagliatore e preparatore per lavori di cartoleria, scatolame comune e scatolame per imballaggio	2ª
32) Primo operaio di una batteria di macchine rigatrici oppure primo operaio di macchine rigatrice complessa che dal rotolo confeziona il quaderno finito	1ª
33) Rigatore	2ª
34) Addetto alla legatoria per tipi fini	1ª
35) Addetto alla legatoria per tipi comuni	2ª
36) Tipografo e litografo qualificati, per lavori inerenti alla confezione e rifinitura della produzione della cartiera	1ª scelta
37) Aiuti tipografo e litografo (esclusi i lavori di manovalanza)	2ª

	Categoria
38) Aiuto alle calandre	3ª
39) Aiuto allle macchine arrotolatrici	3ª
40) Aiuto alle macchine tagliatrici e taglierine	3ª
41) Aiuto alle macchine coloritrici ed increspatrici	3ª
42) Aiuto alle macchine filigranatrici a secco	3ª
43) Aiuto alle macchine per la gelatinatura	3ª
44) Aiuto alle macchine per satinare	3ª
45) Aiuto alle macchine rigatrici	3ª
46) Aiuto alle macchine impregnatrici	3ª
47) Aiuto alle macchine spalmatrici e simili	3ª
48) Aiuto alle macchine patinatrici	3ª
49) Aiuto alle macchine per accoppiare	3ª
50) Aiuto alle macchine per pergamenare	3ª
51) Aiuto alle macchine per la verniciatura dei cartoni	3ª
52) Aiuti vari non classificati nelle categorie superiori	3ª

DONNE

53) Maestra	1ª scelta
54) Bobinatrice per zone telegrafiche, carta da sigarette e simili	1ª
55) Bobinatrice per carte igieniche e simili	2ª
56) Tagliatrice a mano della carta a punto fisso	1ª
57) Bucatrice per fogli di carte speciali filigranate	1ª
58) Rigatrice con conduzione della macchina	1ª
59) Puntatrice per carta filigranata	2ª
60) Puntatrice e lisciatrice	2ª
61) Preparatrice dei mazzi di zinco e dei cartoni per satine	2ª
62) Truciolatrice a macchina	2ª
63) Sceglietrici, contatrici (rismatrici), ripassatrici e riveditrici di carte e cartoncini fini e sopraffini	1ª
64) Sceglitrici, contatrici (rismatrici), ripassatrici e riveditrici non rientranti nella voce 63	2ª
65) Piegatrice (*vedi chiarimenti a verbale A*)	2ª
66) Campionariste di articoli sopraffini e speciali	1ª scelta
67) Campionariste non rientranti nella voce 66	1ª
68) Luttatrice	1ª
69) Confezionatrice a mano di sacchetti	1ª
70) Confezionatrice di buste a mano e con pedalina	1ª
71) Confezionatrice di buste con macchina complessa che produce la busta dal rotolo di carta	1ª
72) Confezionatrice di buste con macchina semplice	2ª
73) Foderatrice di buste a mano	1ª
74) Foderatrice di buste a macchina	2ª
75) Confezionatrice di articoli sopraffini e fini per cancelleria in scatole e pacchi di particolare precisione	1ª
76) Confezionatrice di articoli comuni per cancelleria in scatole e taschette (bustine)	2ª
77) Scatolaie per articoli comuni e per imballaggio	2ª
78) Cucitrici a filo metallico o cucitrici in genere per quaderni ed imballaggi	2ª
79) Mettifoglio a mano di macchine grafiche	1ª
80) Addette alle macchine grafiche automatiche (esclusa la messa a punto per l'avviamento)	1ª
81) Levafoglio e raccoglifoglio di macchine grafiche	2ª
82) Legatrici e cucitrici a mano ed a macchina di registri	1ª
83) Addette alle macchine per la filigranatura a secco della carta da sigarette, se effettuano tale lavoro da sole	1ª
84) Addette alla satinatura, lucidatura, verniciatura e patinatura dei cartoni	2ª
85) Addette alle trancie ed alle fustellatrici	1ª
86) Addette all'incollaggio ed alla gommatura a mano	1ª
87) Addette all'incollaggio ed alla gommatura a macchina	2ª
88) Addette alle macchine per la confezione di sacchi e sacchetti	2ª
89) Addette alle timbratrici od al bilanciere a mano od a frizione	2ª
90) Addette all'allestimento di scatole e di carta da lettere	2ª
91) Aiutanti: alle tagliatrici rotative e Verny, alle rigatrici, alle taglierine e ad altre macchine di allestimento	2ª
92) Numeratrice ed etichettatrice	2ª
93) Impaccatrice	2ª

Produzione fibra vulcanizzata e presfibra

UOMINI

	Categoria
1) Primo operaio addetto alla concentrazione degli acidi per fibra vulcanizzata	1ª scelta
2) Primo operaio alla squadra seghe e trafile nella produzione di fibra vulcanizzata e di laminati di resina	1ª scelta
3) Primo operaio alle vasche di lavaggio ed agli essiccatori, alle squadre presse e satine nella produzione di fibra vulcanizzata	1ª
4) Primo operaio alle presse laminati per fibra vulcanizzata	1ª
5) Primo operaio alle varie lavorazioni manufatti per fibra vulcanizzata	1ª
6) Attrezzista qualificato per lavorazioni manufatti fibra vulcanizzata	1ª
7) Primo operaio agli essiccatori per fibra vulcanizzata	2ª

	Categoria
8) Addetto alle vasche concentrazione per fibra vulcanizzata	2ª
9) Addetto alla concentrazione acidi per fibra vulcanizzata	2ª
10) Bobinatore per fibra vulcanizzata	2ª
11) Addetti alle seghe e trafile per fibra vulcanizzata	2ª
12) Addetti alle lavorazioni in genere per la manifattura della fibra vulcanizzata	2ª
13) Addetti alle presse ed alle satine per fibra vulcanizzata	3ª
14) Addetto alle vasche di lavaggio per fibra vulcanizzata	3ª
15) Addetto agli essiccatori per fibra vulcanizzata	3ª
16) Primo operaio allo stampaggio prodotti presfibra	1ª
17) Conduttore macchine stampaggio membrane per altoparlanti	1ª
18) Addetto alle teste stampaggio prodotti presfibra	2ª
19) Addetti alle smerigliatrici prodotti presfibra	2ª
20) Addetti alle tranciatrici e rettificatrici membrane per altoparlanti	2ª
21) Fuochista addetto all'impianto aria calda nella produzione del presfibra	2ª
22) Aiuto conduttore macchine per stampaggio membrane per altoparlanti	2ª
23) Addetto alla impregnazione prodotti presfibra	3ª
24) Addetto alla spazzolatura prodotti presfibra	3ª
25) Addetto al trasporto nelle celle di essiccazione prodotti presfibra	3ª

DONNE

26) Addette alle lavorazioni in genere per la manifattura di oggetti in fibra vulcanizzata	2ª
27) Addetta alla impregnazione delle membrane per altoparlanti	2ª
28) Addette al controllo vista, luce e peso membrane per altoparlanti	2ª
29) Addette alla rifinitura prodotti prefibra	2ª

Lavori e servizi vari

TRASPORTI

1) Conduttori di locomotive ferroviarie o tramviarie, a vapore, a nafta od elettriche, muniti di patente, adibiti ai raccordi con linee ferroviarie e tramviarie esterne per il traino di vagoni	1ª
2) Conduttori di locomotive ferroviarie o tramviarie a vapore, a nafta od elettriche, per servizio interno	1ª
3) Conduttori di carrelli elettrici negli stabilimenti e di teleferiche con carrello accompagnatore	2ª

	Categoria
4) Addetto al carico e scarico	3ª
5) Addetto ai trasporti nell'interno dello stabilimento	3ª
6) Addetto ai montacarichi	3ª

PRODUZIONE DI ENERGIA E CALORE

7) Quadristi, turbinisti e conduttori qualificati responsabili della conduzione di motrici ad acqua, vapore e gas in impianti con potenza installata non inferiore ai 1000 kw.	1ª
8) Quadristi, turbinisti e conduttori qualificati responsabili della conduzione di motrici ad acqua, vapore e gas in impianti con potenza installata inferiore ai 1000 kw.	2ª
9) Primo operaio fuochista patentato adibito a generatori di vapore con produzione non inferiore a 8.000 Kg/ora	1ª scelta
10) Primo operaio fuochista patentato adibito a generatori di vapore con produzione inferiore a 8.000 Kg/ora	1ª
11) Secondo fuochista patentato per caldaie Thomlinson	1ª
12) Fuochista patentato aiuto	2ª
13) Addetto alla soffiatura caldaie Thomlinson	3ª
14) Fuochista addetto all'impianto produzione aria calda	2ª
15) Aiuto alle caldaie senza responsabilità della conduzione	3ª
16) Conduttore di locomotive a vapore per il quale è richiesta la patente di quarto grado	2ª

MANUTENZIONE E RIPARAZIONI

17) Addetti ai lavori complementari (manutenzione, riparazione) che, con particolare capacità e conoscenza del mestiere, svolgano, con personale iniziativa, i lavori inerenti alle proprie mansioni ad essi ordinati	1ª scelta
18) Elettricista qualificato — Meccanico qualificato — Lattoniere qualificato — Tubista qualificato — Fonditore qualificato — Scaldatore qualificato — Rettificatore qualificato — Falegname qualificato Muratore qualificato — Fabbro fucinatore qualificato	1ª
19) Elettricista meccanico, lattoniere, tubista, fonditore, saldatore, rettificatore, falegname, falegname cassaio, muratore, fabbro fucinatore: che non esplichino mansioni dell'operaio di prima categoria	2ª
20) Cinghiaio qualificato	1ª
21) Cinghiaio non rientrante nella precedente voce 20	2ª

	Categoria
22) Lubrificatore	2ª
23) Lavafeltri	3ª
24) Manovali alla manutenzione	3ª

ALTRE ATTIVITA

UOMINI

25) Capo squadra operaio, intendendosi per tale colui che, senza apporti della competenza tecnico-pratica prevista dalla parte terza (intermedi) del presente contratto, ha il compito di guidare e sorvegliare e che può anche partecipare allo stesso genere di lavoro dei suoi dipendenti indipendentemente dal loro numero	1ª scelta
26) Filigranista, intendendosi per tale colui che esegue matrici per filigrane in chiaro dal disegno semplice e già predisposto e che provvede alla riparazione e manutenzione dei ballerini	1ª scelta
27) Addetti ai lavori complementari (confezione e rifinitura del prodotto) che, con particolare capacità e conoscenza del mestiere, svolgano, con personale iniziativa, i lavori inerenti alle proprie mansioni ad essi ordinati	1ª scelta
28) Addetto agli impianti multipli per il filtraggio delle acque con potenzialità non inferiore ai 6 metri cubi al minuto primo e dei quali curi la piccola manutenzione oppure addetto a più pompe di pozzi dislocate fuori delle fabbriche e delle quali curi la piccola manutenzione	2ª
29) Primo operaio adibito alla installazione ed al cambio dei binari nei raccordi ferroviari	1ª
30) Addetto alla manutenzione dei binari nei raccordi ferroviari	3ª
31) Operaio pesatore addetto al movimento esterno che compila bollette e registrazioni semplici	1ª
32) Operaio pesatore addetto al movimento esterno	2ª
33) Operaio pesatore addetto al movimento interno	3ª
34) Addetto ai magazzini ed alla distribuzione di merci	2ª
35) Imballatore	2ª
36) Pressatore	3ª
37) Operai svolgenti mansioni di manovalanza e di pulizie	3ª

DONNE

	Categoria
38) Confezionatrice di cuciture intere per tele metalliche e ballerini	1ª scelta
38) Riparatrice di cuciture per tele metalliche e ballerini	1ª
40) Rammendatrice qualificata di feltri (per il tempo di effettiva prestazione in tale lavoro)	1ª
41) Rammendatrici e cucitrici di sacchi	2ª
42) Addetto all'imballo	2ª
43) Pesatrice	2ª
44) Operaie svolgenti mansioni di manovalanza comune e di pulizia dei locali	2ª

II - CATEGORIE INTERMEDIE (*)

(già equiparati)

A titolo di esempio, ai sensi dell'art. 5 *della parte terza del presente contratto verranno considerati intermedi coloro che svolgono le seguenti mansioni*:

UOMINI

Prima categoria (1ª Cat.)

Addetto alle registrazioni di entrata ed uscita con facoltà di rilasciare buoni per pagamento; è equiparato anche il portiere qualora esplichi tali mansioni.

Capo reparto caldaie che sovraintende ad un complesso termico di produzione non inferiore a 10.000 Kg. ora di vapore oppure tecnico adibito esclusivamente alla produzione vapore (ove non esista un capo servizio con qualifica impiegatizia).

Assistente di fabbricazione carta che guida e controlla il lavoro di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica e con un adeguato potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione

Assistente di fabbricazione cellulosa che guida e controlla il lavoro di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica e con adeguato potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione

Capo della fabbricazione pasta legno in stabilimenti con capacità produttiva, nelle 24 ore, fra i 200 ed i 300 quintali al secco atmosferico.

Capo meccanico che guida e controlla il lavoro di un gruppo di operai non inferiore ad 8, con apporto di competenza tecnico-pratica e con un adeguato potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione.

Capo elettricisti che guida e controlla il lavoro di un gruppo di operai non inferiore ad 8, con apporto di competenza tecnico-pratica e con un adeguato potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione.

Capo reparto stracceria, con lavorazioni multiple.

Tecnico filigranista.

Vice capo allestimento.

(*) Per le attività non contemplate dalla presente regolamentazione contrattuale e per le nuove attività che dovessero sorgere in dipendenza di nuovi procedimenti produttivi, ove non si provveda aziendalmente alle assegnazioni in categoria a norma della regolamentazione stessa, il caso controverso sarà deferito all'esame del Collegio tecnico di categoria previsto nella parte sesta.

Seconda categoria (2ª Cat.)

Assistente in impianti per la fabbricazione di carta con capacità produttiva inferiore ai 200 quintali, nelle 24 ore, di carta in genere con grammatura superiore ai 60 gr. al mq o 120 quintali di carta con grammatura inferiore ai 60 gr. al mq., con apporto di competenza tecnico-pratica ma senza facoltà di modificare gli impasti.

Assistente in impianti per la fabbricazione di cellulosa con capacità produttiva inferiore ai 175 quintali al secco atmosferico nelle 24 ore, con apporto di competenza tecnico-pratica ma senza particolare iniziativa.

Capo meccanici che guida e controlla il lavoro di un gruppo di operai superiore ai 5 e non agli 8, con apporto di competenza tecnico-pratica senza particolare iniziativa.

Capo alle spedizioni.

Capo del servizio di vigilanza.

Capo dei fattorini.

Capo di un complesso di macchine varie per allestimento.

Assistente alla lavorazione delle mezze paste.

Capo alla produzione della pasta legno e capi turno per impianti di capacità superiore ai q.li 200 (secco atmosferico) nelle 24 ore.

Filigranista specializzato che con autonomia esegue matrici per filigrane complesse, disegni di fogli scomparto e di compensazione nonchè la costruzione delle nuove incorniciature a filigrana.

DONNE

Ove non esiste un capo o altri che ne abbia le attribuzioni di sesso maschile, sono intermedie di prima categoria (1ª cat.) *le donne che hanno le seguenti mansioni:*

Capo di reparto classificatrici stracci.

III - ESEMPLIFICAZIONI DELLE CATEGORIE IMPIEGATI TECNICI

Prima categoria (1ª Cat.)

Appartengono alla prima categoria gli impiegati tecnici aventi mansioni direttive con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa, con discrezionalità di potere, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza.

A titolo di esempio sono da assegnare a detta categoria gli impiegati:

1) Direttore di fabbrica o capo fabbrica che, alle dipendenze del capo dell'azienda o di un dirigente, sovraintende a tutti i servizi dello stabilimento, salvo i casi di cui alla dichiarazione a verbale relativa all'articolo 3 lett. *b*, della parte quarta, (*impiegati*) del presente contratto.

2) Capo fabbricazione che, alle dipendenze di un superiore, sovraintende alla direzione del ciclo completo di produzione della carta o cellulosa e che ha alle proprie dipendenze assistenti classificati in seconda categoria impiegati.

3) Capo dei servizi tecnici generali.

4) Progettista che, su indicazioni generiche o specifiche del direttore tecnico, procede allo studio di macchine e impianti con lavori che importano un processo intellettuale di creazione.

5) Capo del laboratorio chimico, laureato o diplomato, che svolge ricerche con idee e concetti propri od esegue esperienze e dirige tutti i controlli chimici.

6) Capo dell'impianto recuperi di fabbricazione cellulosa alla soda, che sovraintende al ciclo completo di concentrazione, combustione e rigenerazione, in impianti con potenzialità di oltre 200 quintali nelle 24 ore, semprechè non sia alle dipendenze del capo fabbrica.

Seconda categoria - Grado A (2ª Cat. A)

Appartengono alla seconda categoria A gli impiegati tecnici aventi mansioni di concetto che siano di rilievo e che richiedono particolare competenza professionale con facoltà di iniziativa nei limiti dei propri compiti secondo le indicazioni di massima dei superiori.

A titolo di esempio sono da assegnare a detta categoria gli impiegati:

1) Capo fabbricazione che sovraintende alla direzione del ciclo completo di produzione di carta o cellulosa e che ha alle proprie dipendenze assistenti di fabbricazione non classificabili impiegati secondo le norme del contratto.

2) Capo assistenti di fabbricazione o vice capo fabbricazione carta o cellulosa che ha alle proprie dipendenze assistenti di fabbricazione classificabili nella seconda categoria impiegati grado B secondo le norme del contratto.

3) Assistente di fabbricazione preposto, con facoltà di iniziativa al controllo tecnico e disciplinare dei reparti, complementari tra loro, relativi all'intero ciclo di produzione della carta, della materia prima al prodotto finito, in impianti con capacità produttiva, nelle 24 ore, superiore a q.li 350 di carta in genere od almeno q.li 50 di carte valori e pelures sopraffini e fini inferiori a 25 gr. al mq. ovvero con produzione prevalente di tipi speciali quali: carte per sigarette, per condensatori, carta carbone, tipo India, carta da sensibilizzare e carte trasparenti per calchi e lucidi.

4) Assistente che sovraintende alla produzione di cloro e soda in un impianto complesso la cui produzione non sia inferiore ai q.li 120 di idrato sodico fuso nelle 24 ore.

5) Capo del laboratorio d'arte filigranisti che dirige i lavori di filigrana per il disegno e l'incisione, la costruzione di tele per macchine in tondo e ballerini per macchine in piano.

6) Disegnatore bozzettista, ed incisore di filigrane, di provata capacità artistica, che lavora con autonomia, anche se alle dipendenze di un capo laboratorio d'arte filigranisti.

7) Capo allestimento in impianti per la rilavorazione e confezione della carta che, alle dipendenze del direttore o del capo fabbrica, sovraintende alle varie fasi di rilavorazione allestimento o confezione della carta di tipo fine o finissimo in stabilimenti con produzione prevalente dei suddetti tipi.

8) Capo manutenzione che sovraintende, alle dipendenze del capo servizi tecnici generali o comunque di un superiore, a tutti i rami specifici di manutenzione.

9) Chimico laureato o diplomato addetto al laboratorio che esegue tutte le analisi ed i controlli qualitativi e quantitativi.

10) Disegnatore esperto che, su indicazioni generiche del progettista o della direzione, esegue disegni complessi di macchine e di impianti.

11) Capo reparti tipografia, litografia, grafici in genere e legatoria che dirige e controlla tecnicamente, con facoltà disciplinari, lavorazioni multiple, con alle dipendenze oltre 25 operai di mestiere.

Seconda categoria - Grado B (2ª Cat. B)

Appartengono alla seconda categoria B gli impiegati tecnici aventi mansioni di concetto che richiedono una attività professionale con minor potere di iniziativa e di discrezionalità.

A titolo di esempio sono da assegnare a detta categoria gli impiegati:

1) Assistente di fabbricazione preposto, con facoltà di iniziativa, al controllo tecnico disciplinare dei reparti, complementari tra loro, relativi all'intero ciclo di produzione della carta, dalla materia prima al prodotto finito, in impianti con capacità produttiva, nelle 24 ore, tra i 200 e i 350 quintali di carta in genere superiore ai 60 gr. al mq. ovvero almeno 300 quintali di cartone ovvero almeno 120 quintali di carta di peso inferiore ai 60 gr. al mq.

2) Assistente di fabbricazione carte valori e simili con produzione inferiore a 50 quintali nelle 24 ore.

3) Assistente di fabbricazione che, alle dipendenze di un superiore, sovraintende con facoltà di iniziativa, al ciclo completo di produzione della cellulosa in impianti con capacità produttiva superiore, nelle 24 ore, ai q.li 175 al secco atmosferico.

4) Capo della fabbricazione della pasta legno, in impianti di capacità produttiva superiore, nelle 24 ore, ai q.li 300 al secco atmosferico.

5) Capo reparto stracceria con completa capacità di classificazione analistica degli stracci, che dirige e controlla classifiche e lavorazioni multiple degli stracci, con poteri disciplinari, in fabbriche con produzioni di almeno q.li 100 di straccio nelle otto ore.

6) Disegnatore ed incisore filigranista.

7) Capo allestimento in impianti per la rilavorazione e confezione della carta che, alle dipendenze del direttore e del capo fabbrica, sovraintende alle varie fasi di rilavorazione, all'allestimento o confezione della carta di tipo mezzo fine e comune in stabilimenti con produzione prevalente dei suddetti tipi.

8) Diplomato di Istituto tecnico medio superiore addetto al laboratorio chimico-tecnologico.

9) Disegnatore particolarista che rileva qualsiasi pezzo di macchina e sviluppa nei particolari qualsiasi disegno complesso.

10) Capo servizio caldaie che sovraintende alla produzione e distribuzione del vapore in impianti con potenzialità non inferiore al 15.000 Kg. ora.

11) Capo reparto elettricisti che dirige e controlla tecnicamente e con facoltà disciplinari il lavoro di riparazione e manutenzione delle macchine e degli impianti elettrici e la produzione di energia.

12) Capo reparto meccanici che dirige e controlla tecnicamente e con facoltà disciplinari il lavoro di riparazione e manutenzione delle macchine e degli impianti con non meno di 10 operai alle dipendenze.

13) Capo reparto falegnami che dirige e controlla tecnicamente e con facoltà disciplinari la costruzione dei modelli per fusioni, la costruzione e manutenzione delle parti in legno degli impianti e la costruzione degli imballi con alle dipendenze almeno 20 operai.

14) Capo reparti tipografia, litografia, grafici in genere e legatoria che dirige e controlla tecnicamente, con facoltà disciplinari, lavorazioni multiple, con alle dipendenze non meno di 15 operai di mestiere.

Terza categoria - Grado A (3ª Cat. A)

Appartengono alla terza categoria A gli impiegati tecnici aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

A titolo di esempio sono da assegnare a detta categoria gli impiegati:

1) Disegnatore comune.

2) Analista addetto al laboratorio chimico.

Terza categoria - Grado B (3ª Cat. B)

Appartengono alla terza categoria B gli impiegati tecnici adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

A titolo di esempio sono da assegnare a detta categoria gli impiegati:

1) Lucidista.

2) Pantografista.

CHIARIMENTI E DICHIARAZIONI A VERBALE SULLA PARTE QUINTA

RAGGRUPPAMENTO PER CATEGORIE

Categorie degli operai

A) Per mansioni di « addetto alle taglierine rapide (ghigliottine) », « fustellatore », « piegatrice » in atto esistenti presso gli stabilimenti di Fabriano e Pioraco della S. A. Cartiere P. Miliani, classificati — per tradizione e per particolari necessità tecniche — in:

1ª Categ. uomini l'addetto alle taglierine rapide (ghigliottine);

1ª Categ. uomini il fustellatore;

1ª Categ. donne la piegatrice;

si conviene che agli operai ed operaie sopra menzionati, ad esclusione di coloro che abbiano conseguito in virtù del presente contratto una categoria superiore, vengano mantenute invariate le attuali classifiche.

B) Ove si faccia uso ai bollitori, anche temporaneamente, di un aiuto per la cottura, si applica all'addetto la qualifica di primo operaio.

C) Le parti si danno atto che con la regolamentazione delle categorie prevista dal presente contratto non hanno inteso regolamentare gli addetti ai reparti grafici e cartotecnici della Cartiera di Rovereto dell'Azienda Tabacchi Italiani.

Categorie intermedie e degli impiegati tecnici

a) Laddove è indicato « capo » o « capo-ufficio » si intende che lo stesso deve avere alle proprie dipendenze altri impiegati.

b) Per reparti complementari tra loro relativi all'intero ciclo di produzione della carta, dalla materia prima al prodotto finito, si intendono tutti i reparti per la preparazione delle mezze paste esclusi il reparto fabbricazione cellulosa ed i reparti per la preparazione stracci e produzione pastalegno, quando la direzione degli stessi sia affidata ad impiegati od intermedi di prima categoria.

c) Ove è indicata la produzione questa si intende riferita alla potenzialità pratica della macchina o dell'impianto e non a quella ottenuta con lavorazione ridotta.

PARTE SESTA

CATEGORIE DEGLI IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

Accordo per l'istituzione dei Collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati amministrativi

Art. 1.

Sono demandate all'esame di un Collegio tecnico (1), disciplinato dalle norme che seguono, le divergenze relative all'appartenenza alle diverse categorie, in base alle mansioni svolte:

a) degli impiegati amministrativi in base alle norme previste dall'art. 3, parte quarta (*impiegati*);

b) degli intermedi unicamente per coloro che svolgono attività complementari ed ausiliari non contemplate dalla parte quinta o mansioni relative ad attività di nuovi procedimenti produttivi.

Art. 2.

In ogni provincia nella quale si renda necessario la istituzione del predetto Collegio tecnico, le rispettive Associazioni provinciali degli industriali e le Organizzazioni provinciali dei lavoratori designeranno fino a cinque nominativi di esperti tra i quali, di volta in volta, ciascuna associazione indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del lavoro designato dal capo circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio tecnico sarà chiesto dalle organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'associazione che richiede l'intervento, ne darà notizia alla associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta a far parte del Collegio tecnico.

L'associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio tecnico, questi deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce il Collegio tecnico dovrà sentire le parti ed eseguiti — d'accordo con la azienda — quei sopraluoghi, quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata al Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno e con lettera alle associazioni nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno. entro il perentorio termine di giorni 30 dalla data della raccomandata di cui all'art. 4 ultimo comma, ricorrere per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio tecnico nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni tra i fabbricanti di carta e cartoni e le Federazioni lavoratori poligrafici e cartai designeranno ciascuna fino a 10 nominativi di esperti fra i quali di volta in volta indicheranno le due persone prescelte a far parte del Collegio tecnico nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del lavoro designato dal Ministero del lavoro e dalla previdenza sociale.

(1) I Collegi tecnici saranno nominati a norma di contratto entro il più breve termine.

Art. 7.

L'intervento del Collegio tecnico nazionale sarà richiesto dalle associazioni di cui all'articolo precedente.

L'associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, alla associazione corrispondente a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando il motivo del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio tecnico nazionale.

L'associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 e a far pervenire al Collegio tecnico le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata all'associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Per quelle provincie che non abbiano attività cartaria rilevante saranno competenti a risolvere le divergenze i Collegi tecnici più vicini.

I Collegi tecnici provinciali in prima istanza, ed il Collegio tecnico nazionale in definitiva, esamineranno i casi sottoposti dalle competenti organizzazioni ed a seguito delle decisioni del Collegio nazionale stesso, l'inquadramento nella categoria spettante sarà risolto individualmente secondo contratto.

Art. 9.

Sulle risultanze degli atti il Collegio tecnico nazionale esprimerà, in forma verbale, motivato parere scritto indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità. Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Il Collegio tecnico nazionale potrà fissare criteri normativi per i casi particolarmente ricorrenti nei quali si ravvisassero le stesse caratteristiche.

Art. 10.

Il presente accordo è considerato parte integrante del contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra.

PARTE SETTIMA

SALARI E STIPENDI

Art. 1.

GRUPPI TERRITORIALI

Agli effetti delle retribuzioni dei lavoratori si considerano le seguenti suddivisioni:

Gruppo A — Comuni nei quali si trovano cartiere che con organico normale occupano complessivamente almeno trecento lavoratori oppure una o più cartiere che da sole ne occupano almeno cento; nonchè tutte le fabbriche di cellulosa ovunque si trovino.

Gruppo B — Tutti gli altri comuni, nonchè tutte le cartiere che essiccano esclusivamente ad aria.

Gruppo Grandi centri — Tutte le cartiere (stabilimenti, uffici e magazzini) che si trovano in comuni con popolazione non inferiore ai 200.000 abitanti o in territori ad essi connessi per normalità di vita.

Art. 2.

MINIMI DI PAGA PER GLI OPERAI

A decorrere dal 31 marzo 1958 le paghe minime orarie per gli operai sono, per le varie zone del territorio nazionale, quelle risultanti dalle tabelle contenute negli allegati al presente contratto.

Agli operai addetti alla scortecciatura del legno (a mano o a macchina), alle seghe (a nastro o circolari) e alle fenditrici per la preparazione del legno per la sfibratura è corrisposta, in considerazione delle condizioni in cui si svolge il lavoro, una «indennità di posto» di L. 8 per ogni ora di dette lavorazioni e per tutte le zone.

Tale indennità assorbe, fino a concorrenza, le indennità che a qualsiasi titolo (esclusa la retribuzione dell'eventuale cottimo) siano state già concesse da alcune cartiere per dette lavorazioni.

Per gli addetti non occasionali la indennità rientra fra gli elementi della retribuzione globale.

INDENNITÀ PER LAVORI DISAGIATI

Agli operai addetti ai seguenti lavori:

a) facchinaggio pesante (cioè richiedente una prestazione fisica superiore al normale) nei piazzali, nonchè carico e scarico di colli pesanti da vagoni, automezzi o carri a trazione animale per le comunicazioni con l'esterno;

b) produzione di cloro, acido cloridrico e soda caustica (per questa ultima con il metodo della elettricità a catodo di mercurio), laddove non esistano apparecchiature efficienti di captazione delle esalazioni; si assimila al concetto « produzione » la preparazione delle soluzioni del cloruro di calce e la manipolazione, pressochè continua, delle soluzioni concentrate dei prodotti su elencati e delle mezze paste non lavate, cioè ancora sature delle materie di sbianca;

c) impianti per la spolveratura della paglia e dello straccio, per questo ultimo compreso il taglio a macchina, laddove non esistono apparecchiature efficienti di captazione delle polveri;

d) costruzione di mole cilindri e platine con agglomerati di pietrisco e polveri di quarzo (nelle cartiere che tali costruzioni effettuino per uso proprio);

e) soffiatura in caldaie Thomlinson;

f) preparazione e manipolazione di resine a base di formaldeide, nonchè verniciatura a spruzzo con nitrocellulosa nella fabbricazione della fibra vulcanizzata;

g) impregnazioni in bagni di resina e paraffina a 200 gradi dei prodotti presfibra, ove non esista efficiente impianto di captazione delle esalazioni;

è corrisposta una indennità di L. 12 orarie limitatamente alle prestazioni effettive nei predetti lavori per gli uomini e di L. 10 orarie per le donne limitatamente ai lavori di cui alla lettera *c*. Tale indennità è estesa anche ai lavoratori che dovessero sostituire od integrare l'opera degli addetti stabili a tali lavori.

Per gli addetti non occasionali la indennità rientra tra gli elementi della retribuzione globale.

L'indennità assorbe, fino a concorrenza del suo ammontare, le eventuali già in atto allo stesso titolo.

Art. 3.

ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI

A decorrere dal 31 marzo 1958 le paghe minime giornaliere per orario normale di otto, nove e dieci ore degli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia sono, per le varie zone del territorio nazionale, quelle contenute negli allegati al presente contratto.

Per i conduttori di autotreni il minimo di paga del gruppo A è aumentato del 4,50 %.

Per i guardiani le cui prestazioni si svolgono sempre di notte, il minimo di paga per il gruppo B, è aumentato del 10 %.

Nei casi particolari in cui l'opera del lavoratore è prestata in modo assiduo e continuativo, deve essere corrisposta anche per la prestazione superiore alle otto giornaliere, la paga oraria corrispondente a quella stabilita per l'orario giornaliero di otto ore, con le maggiorazioni del caso di cui all'art. 10 della parte seconda del contratto riguardante il trattamento normativo degli operai.

Le disposizioni che precedono non modificano le consuetudini in atto per i portieri ed i guardiani con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze.

Art. 4.

MINIMI DI RETRIBUZIONE PER LE CATEGORIE INTERMEDIE
(già equiparati)

A decorrere dal 1° aprile 1958 le paghe minime mensili degli appartenenti alle categorie intermedie (già equiparati) sono, per le varie zone del territorio nazionale, quelle contenute negli allegati al presente contratto.

Art. 5.

MINIMI DI STIPENDIO PER GLI IMPIEGATI

A decorrere dal 1° aprile 1958 i minimi mensili di stipendio degli impiegati sono, per le varie zone del territorio nazionale, quelli contenuti negli allegati al presente contratto.

ALLEGATO N. 1

TABELLE DEI MINIMI DI SALARIO E DI STIPENDIO PER I DIPENDENTI DELL'INDUSTRIA CARTARIA

con decorrenza dal 31 Marzo 1958 per gli operai e 1° Aprile 1958 per gli intermedi e impiegati

SUDDIVISIONE IN GRUPPI E ZONE TERRITORIALI DEI SALARI E DEGLI STIPENDI

Gruppo « GRANDI CENTRI »: Appartengono a questo gruppo tutte le cartiere (stabilimenti, uffici e magazzini) che si trovano in comuni con popolazione non inferiore ai 200.000 abitanti o in territori ad essi connessi per normalità di vita.

Gruppo « A »: Comuni nei quali si trovano cartiere che con organico normale occupano complessivamente trecento lavoratori, oppure una o più cartiere che da sole ne occupano almeno cento; nonchè tutte le fabbriche di cellulosa, ovunque si trovino.

Gruppo « B »: Tutti gli altri comuni, nonchè tutte le cartiere che essiccano esclusivamente ad aria.

ZONE TERRITORIALI

ZONA 0 : Milano, Torino, Genova.

ZONA I : Como, Firenze, Roma, Varese.

ZONA II : Aosta, Bolzano, Crema, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Sondrio, Trieste. *Extra zona*: Verbania.

ZONA III : Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli. *Extra zona*: Biella.

ZONA IV : La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza.

ZONA V : Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia.

ZONA VI : Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine.

ZONA VII : Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso.

ZONA VIII : Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni.

ZONA IX : Ascoli Piceno, Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo.

ZONA X : Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo.

ZONA XI Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani.

ZONA XII · Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria.

TABELLA DELLE PAGHE MINIME ORARIE DEGLI OPERAI

CATEGORIE	Milano	Torino	Genova	Verbania	Biella	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
	ZONE TERRITORIALI																
GRUPPO « GRANDI CENTRI »																	
UOMINI																	
1ª Categoria scelta	218,60	214,25	211,40	—	—	211,95	206,60	203,45	202,25	199,10	—	192,65	190,25	182,90	—	—	—
1ª Categoria	209,80	205,65	203,05	—	—	203,45	198,20	197,70	194 —	190,65	—	184,45	181,80	174,60	—	—	—
2ª Categoria	188,50	184,70	182,70	—	—	183,25	178,10	173,35	173,75	169,95	—	164,35	161,55	154,90	—	—	—
3ª Categoria sopra 20 anni	173,55	170,10	168,60	—	—	169,50	164 —	167,45	159,70	155,55	—	150,30	147,50	141,15	—	—	—
3ª » dai 18 ai 20 anni	162,05	158,80	157,45	—	—	158,15	153,10	153,75	149,05	145,25	—	140,30	137,70	131,75	—	—	—
3ª » » 16 al 18 »	127,90	125,35	124,25	—	—	124,95	120,85	119 —	117,70	114,65	—	110,80	108,70	104,05	—	—	—
3ª » sotto i 16 anni	96,90	95,05	94,20	—	—	94,60	91,60	90,15	89,15	86,90	—	83,95	82,40	78,85	—	—	—
DONNE																	
1ª Categoria scelta	161,90	158,70	157,70	—	—	158,10	153,05	151,85	149,50	146,30	—	141,65	139,45	133,75	—	—	—
1ª Categoria	158,35	155,20	153,50	—	—	154 —	149,65	148,10	146 —	142,75	—	138,05	135,75	130,15	—	—	—
2ª Categoria sopra 20 anni	145,75	142,90	141,65	—	—	142,35	137,75	135,65	134,15	130,70	—	126,30	123,95	118,60	—	—	—
2ª » dai 18 ai 20 anni	122,30	119,90	124,55	—	—	119,40	115,55	113,80	112,55	109,60	—	105,90	104 —	99,50	—	—	—
2ª » » 16 ai 18 »	103,70	106,60	110,80	—	—	106,15	102,80	101,75	100,05	97,50	—	94,20	92,40	88,40	—	—	—
2ª » sotto i 16 anni	92,70	90,85	94,40	—	—	90,55	87,55	86,25	85,30	83,05	—	80,25	78,75	75,40	—	—	—
GRUPPO « A »																	
UOMINI																	
1ª Categoria scelta	217,30	213 —	210,10	206,75	210,75	210,75	205,40	205,25	201,05	197,90	195,95	191,55	189,10	181,85	177,25	174,15	167,30
1ª Categoria	208,55	204,45	201,85	193,75	202,55	202,20	197,10	196,55	192,85	189,55	187,65	183,35	180,75	173,60	169,05	165,80	159 —
2ª Categoria	187,35	183,60	181,70	179,10	182,50	182,20	177,05	175,85	172,80	168,95	167,40	163,35	160,65	154 —	149,60	145,80	139,30
3ª Categoria sopra 20 anni	172,55	169,10	167,60	165,40	168,55	168,50	163,05	160,75	158,75	154,65	153,25	149,50	146,60	140,30	135,95	131,95	125,65
3ª » dal 18 ai 20 anni	161,10	157,85	156,45	154,40	157,35	157,25	152,20	149,85	148,15	144,40	143,05	139,50	136,85	131 —	125,95	123,15	117,30
3ª » » 16 al 18 »	127,15	124,60	123,50	122,05	124,25	124,15	120,10	118,20	117 —	114 —	112,90	110,15	108,05	103,40	100,25	97,25	92,55
3ª » sotto i 16 anni	96,35	94,45	93,60	92,35	94,15	94,10	91,05	89,70	88,70	86,40	85,55	83,45	81,90	78,40	75,95	73,65	70,20
DONNE																	
1ª Categoria scelta	160,90	157,75	156,80	153,65	156,65	157,25	152,05	150,95	148,55	145,45	144,35	140,80	138,65	133 —	129,25	126,25	120,75
1ª Categoria	157,35	154,25	152,55	150,45	153,30	153,05	148,75	147,30	145,15	141,90	140,60	137,30	134,95	129,40	125,65	122,50	117,05
2ª Categoria sopra 20 anni	144,95	142,05	140,80	138,95	141,65	141,55	136,90	134,80	133,35	129,90	128,70	125,50	123,20	117,90	114,25	110,85	105,55
2ª » dai 18 ai 20 anni	121,60	119,15	123,90	116,55	118,80	118,75	114,90	113,10	111,90	109 —	108 —	105,35	103,35	98,85	95,85	93 —	88,55
2ª » » 16 al 18 »	108,10	105,90	110,15	103,60	105,60	105,55	102,15	100,60	99,50	96,90	96 —	93,60	91,85	87,90	85,25	82,70	78,70
2ª » sotto i 16 anni	92,15	90,25	93,90	88,35	90 —	89,95	87,10	85,70	84,75	82,65	81,85	79,85	78,35	74,95	72,70	70,45	67,10
GRUPPO « B »																	
UOMINI																	
1ª Categoria scelta	214,65	210,45	207,65	204,35	208,25	208,20	202,95	202,75	198,35	195,60	193,60	189,30	186,90	179,70	175,15	172,10	165,25
1ª Categoria	206,10	202,05	199,50	106,40	200,15	199,35	194,80	194,20	190,50	187,25	185,40	181,15	178,55	171,50	167 —	163,80	157,10
2ª Categoria	185,15	181,45	179,55	177 —	180,30	180 —	174,90	173,20	170,75	166,90	165,40	161,45	158,75	152,20	147,80	144,10	137,70
3ª Categoria sopra 20 anni	170,45	167,05	165,60	163,40	166,55	166,50	161,10	158,65	156,85	152,85	151,40	147,65	144,85	133,65	134,35	130,35	124,15
3ª » dai 18 ai 20 anni	159,10	156 —	154,60	152,55	155,45	155,40	150,40	148,05	146,45	142,65	141,20	137,85	135,25	129,45	125,45	121,70	115,85
3ª » » 16 ai 18 »	125,65	123,20	122,05	120,65	122,75	122,70	118,75	116,90	115,60	112,60	111,60	108,80	106,75	102,20	99 —	96,10	91,55
3ª » sotto i 16 anni	95,20	93,35	92,50	91,30	93,05	93 —	89,95	88,65	87,60	85,35	84,55	82,50	80,95	77,45	75,05	72,85	69,40
DONNE																	
1ª Categoria scelta	159 —	155,85	154,90	151,85	154,70	155,35	150,25	149,10	146,75	143,70	142,65	139,10	136,95	131,35	127,75	124,80	119,25
1ª Categoria	155,50	152,45	150,80	148,70	151,45	151,20	146,95	145,50	143,40	140,20	138,95	135,65	133,30	127,80	124,20	121,05	115,65
2ª Categoria sopra 20 anni	143,20	140,35	139,10	137,30	139,95	139,85	135,30	133,25	131,75	128,40	127,20	124,10	121,75	116,45	112,90	109,50	104,25
2ª » dai 18 ai 20 anni	120,10	117,80	122,40	115,20	117,35	117,30	113,50	111,80	110,55	107,80	106,70	104,10	102,15	97,70	94,65	91,85	87,45
2ª » » 16 ai 18 »	106,80	104,70	108,80	102,35	104,30	104,20	100,95	99,40	98,30	95,75	94,90	92,50	90,80	86,85	84,20	81,70	77,75
2ª » sotto i 16 anni	91 —	89,20	92,75	87,30	88,95	88,90	86,05	84,70	83,60	81,65	80,85	78,90	77,40	74,05	71,80	69,60	66,30

TABELLA DELLE PAGHE MINIME GIORNALIERE PER GLI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI, ECC

Gruppo « Grandi Centri »

CATEGORIE	Zone territoriali										
	Milano	Torino	Genova	I	II	III	IV	V	VII	VIII	IX
PAGA PER 8 ORE											
UOMINI											
Raggruppamento *A*	1.678 —	1.645,50	1.624,50	1.628 —	1.586,50	1.582 —	1.552 —	1.525 —	1.476 —	1.454,50	1.397,50
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.508 —	1.478 —	1.462 —	1.466 —	1.425 —	1.411 —	1.390,50	1.359,50	1.315 —	1.293 —	1.239,50
» dai 18 ai 20 anni	1.463,50	1.435 —	1.419 —	1.423,50	1.383 —	1.370 —	1.349,50	1.319,50	1.276,50	1.255,50	1.203 —
» dai 16 ai 18 anni	1.285,50	1.260,50	1.247 —	1.250 —	1.215 —	1.203 —	1.185,50	1.159,50	1.121,50	1.102 —	1.057 —
» inf. ai 16 anni	1.063,50	1.043 —	1.031 —	1.034,50	1.005 —	995,50	980,50	959 —	927 —	912 —	873,50
Raggrupp *C* sopra i 20 anni	1.389 —	1.361,50	1.349 —	1.356 —	1.312 —	1.292 —	1.277,50	1.244,50	1.203 —	1.180 —	1.129,50
» dai 18 ai 20 anni	1.296,50	1.270,50	1.259,50	1.266 —	1.224,50	1.206 —	1.192,50	1.162 —	1.123 —	1.102 —	1.054,50
» dai 16 ai 18 anni	1.023,50	1.003 —	994 —	999,50	967 —	952 —	941,50	917,50	886,50	870 —	832,50
» inf. ai 16 anni	775,50	760,50	754 —	757 —	732,50	721,50	713,50	695,50	672 —	659,50	631 —
DONNE											
Raggruppamento *A*	1.266,50	1.241,50	1.228,50	1.232 —	1.197 —	1.185,50	1.168,50	1.142 —	1.105 —	1.080 —	1.041 —
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.166 —	1.143,50	1.133 —	1.139 —	1.102 —	1.085,50	1.073,50	1.046 —	1.010,50	991,50	949 —
» dai 18 ai 20 anni	978,50	959,50	996,50	955,50	924,50	910,50	900,50	877 —	847,50	832,50	796 —
» dai 16 ai 18 anni	870 —	853 —	886,50	849,50	822,50	809,50	800,50	780 —	754 —	739,50	707,50
» inf. ai 16 anni	741,50	727 —	755,50	724 —	701 —	690,50	682,50	665 —	642,50	630,50	603,50
PAGA PER 9 ORE											
UOMINI											
Raggruppamento *A*	1.737 —	1.703 —	1.681,50	1.684,50	1.642 —	1.637,50	1.606 —	1.578,50	1.527,50	1.505,50	1.446 —
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.560,50	1.530 —	1.513,50	1.517,50	1.475 —	1.460,50	1.439 —	1.407,50	1.361,50	1.338 —	1.283 —
» dai 18 ai 20 anni	1.515 —	1.485,50	1.469 —	1.473 —	1.432 —	1.418 —	1.397,50	1.365,50	1.321 —	1.298,50	1.245 —
» dai 16 ai 18 anni	1.330,50	1.304,50	1.290,50	1.294 —	1.257,50	1.245 —	1.227 —	1.199,50	1.161 —	1.141 —	1.094 —
» inf. ai 16 anni	1.101 —	1.079,50	1.037 —	1.070,50	1.040 —	1.030 —	1.015 —	992,50	959,50	943,50	904,50
Raggrupp *C* sopra i 20 anni	1.437 —	1.408,50	1.396,50	1.403,50	1.358 —	1.337,50	1.322,50	1.288 —	1.245 —	1.221,50	1.169 —
» dai 18 ai 20 anni	1.341,50	1.315 —	1.303,50	1.310 —	1.267,50	1.248,50	1.234,50	1.203 —	1.162 —	1.140,50	1.091 —
» dai 16 ai 18 anni	1.059 —	1.038 —	1.029 —	1.034,50	1.001 —	985,50	974,50	949,50	917,50	900 —	861,50
» inf. ai 16 anni	802,50	787 —	780,50	783,50	758,50	747 —	738,50	720 —	695,50	682,50	653 —
DONNE											
Raggruppamento *A*	1.311 —	1.285 —	1.271 —	1.275 —	1.239 —	1.226,50	1.209 —	1.182 —	1.143,50	1.124,50	1.077,50
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.207 —	1.183 —	1.172,50	1.179 —	1.141 —	1.123,50	1.111 —	1.082,50	1.046 —	1.026,50	982 —
» dai 18 ai 20 anni	1.013 —	993 —	1.031,50	988,50	957 —	942,50	932 —	907,50	877,50	861,50	824 —
» dai 16 ai 18 anni	900 —	882,50	917,50	879 —	851 —	837,50	828,50	807,50	780,50	765,50	732 —
» inf. ai 16 anni	767,50	752,50	782 —	749,50	725,50	714 —	706 —	688 —	665 —	652,50	624,50
PAGA PER 10 ORE											
UOMINI											
Raggruppamento *A*	1.796 —	1.760,50	1.738 —	1.741,50	1.698 —	1.692,50	1.660,50	1.632 —	1.579 —	1.556,50	1.495 —
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.613,50	1.581 —	1.564,50	1.568,50	1.525 —	1.509,50	1.487,50	1.454,50	1.407,50	1.383,50	1.326,50
» dai 18 ai 20 anni	1.566,50	1.535 —	1.518,50	1.523 —	1.480 —	1.465,50	1.444,50	1.411,50	1.365,50	1.342,50	1.287 —
» dai 16 ai 18 anni	1.375,50	1.348,50	1.333,50	1.337,50	1.300 —	1.287 —	1.263,50	1.240,50	1.200 —	1.179,50	1.130,50
» inf. ai 16 anni	1.138 —	1.116 —	1.103 —	1.106,50	1.075 —	1.065 —	1.049,50	1.026,50	992,50	975,50	935 —
Raggrupp *C* sopra i 20 anni	1.486 —	1.456 —	1.443,50	1.451 —	1.403,50	1.382,50	1.367 —	1.331,50	1.287 —	1.262,50	1.208,50
» dai 18 ai 20 anni	1.387,50	1.359,50	1.347,50	1.354,50	1.310,50	1.290,50	1.276 —	1.243 —	1.201 —	1.179 —	1.128 —
» dai 16 ai 18 anni	1.095 —	1.073,50	1.064 —	1.069,50	1.035 —	1.019 —	1.007 —	932 —	948,50	931 —	890,50
» inf. ai 16 anni	829,50	814 —	806,50	810 —	784 —	772,50	763,50	744 —	719 —	705,50	675 —
DONNE											
Raggruppamento *A*	1.355,50	1.328,50	1.314 —	1.318 —	1.280,50	1.263 —	1.250 —	1.222 —	1.181,50	1.162,50	1.114,50
Raggrupp *B* sopra i 20 anni	1.248 —	1.223,50	1.212,50	1.219 —	1.179,50	1.161,50	1.148 —	1.119 —	1.081,50	1.061 —	1.015 —
» dai 18 ai 20 anni	1.047 —	1.026,50	1.066,50	1.022 —	989 —	974,50	964 —	938,50	907 —	890 —	851,50
» dai 16 ai 18 anni	931 —	913 —	948,50	908,50	880 —	866,50	856,50	834,50	806,50	791 —	757 —
» inf. ai 16 anni	798,50	778 —	808,50	775 —	749,50	738,50	730 —	711 —	687 —	674,50	645,50

DEFINIZIONE DELLE CATEGORIE DEGLI OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA DELL'INDUSTRIA CARTARIA

UOMINI

Appartengono al *raggruppamento A* gli autisti per servizi esterni, i motoscafisti, e gli infermieri patentati.

Appartengono al *raggruppamento B* i sorveglianti (custodi, portinai e guardie in genere) fattorini ed altri operai esclusi dal raggruppamento *C*

Appartengono a *raggruppamento C* i guardiadighe, i guardiacanali, i guardiafili e gli spazzagriglie, nonchè tutti gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia in piccole cartiere con produzione prevalente di carta paglia, bigia e simili, non superiore ai 30 q.li nelle 24 ore.

DONNE

Appartengono al *raggruppamento A* le infermiere patentate

Appartengono al *raggruppamento B* le operaie aventi altre mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia

N. B. — Per gli autisti conduttori di autotreni compresi nel *raggruppamento A* il minimo di paga deve essere aumentato del 4,50 %.

TABELLA DELLE PAGHE MINIME GIORNALIERE PER GLI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI, ECC

Gruppo « A »

CATEGORIE	ZONE TERRITORIALI																
	Milano	Torino	Genova	Verbania	Biella	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
PAGA PER 8 ORE																	
UOMINI																	
Raggruppamento *A*	1.668,50	1.636 —	1.614,50	1.590 —	1.620,50	1.618 —	1.577,50	1.572 —	1.542,50	1.516,50	1.501 —	1.467 —	1.446 —	1.389 —	1.353 —	1.327 —	1.272 —
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.499 —	1.469,50	1.453,50	1.433,50	1.460,50	1.457,50	1.416,50	1.402,50	1.382,50	1.351,50	1.339 —	1.307 —	1.285,50	1.232 —	1.196,50	1.167 —	1.115 —
» dai 18 ai 20 anni	1.455 —	1.426,50	1.411 —	1.391,50	1.417,50	1.415 —	1.375 —	1.361,50	1.341,50	1.312 —	1.300 —	1.269 —	1.247,50	1.196 —	1.162 —	1.133 —	1.082,50
» dai 16 ai 18 anni	1.278 —	1.252,50	1.239,50	1.222 —	1.245 —	1.243 —	1.208 —	1.196 —	1.178,50	1.152 —	1.142 —	1.115 —	1.096,50	1.050,50	1.020,50	995 —	951 —
» inf. ai 16 anni	1.057,50	1.036,50	1.024,50	1.011 —	1.030 —	1.028 —	999 —	989 —	975 —	953 —	944 —	922 —	906,50	869 —	844 —	823,50	786 —
Raggrupp. *C* sopra i 20 anni	1.380,50	1.353 —	1.341 —	1.323 —	1.348,50	1.348 —	1.304,50	1.284,50	1.270 —	1.238 —	1.226 —	1.196 —	1.173 —	1.123 —	1.088 —	1.055,50	1.005 —
» dai 18 ai 20 anni	1.288,50	1.263 —	1.252 —	1.235,50	1.259 —	1.258 —	1.217,50	1.199 —	1.185,50	1.155 —	1.144,50	1.116 —	1.095 —	1.048 —	1.015,50	985,50	938,50
» dai 16 ai 18 anni	1.017,50	997 —	988 —	977 —	994 —	993,50	961 —	946,50	936 —	912,50	903,50	881,50	864,50	827,50	802 —	778,50	740,50
» inf. ai 16 anni	771 —	756 —	749 —	739 —	753,50	753 —	729 —	718 —	710 —	691,50	685 —	668 —	655,50	627 —	607,50	589,50	562 —
DONNE																	
Raggruppamento *A*	1.259 —	1.234 —	1.221 —	1.204 —	1.226,50	1.224,50	1.190 —	1.178,50	1.161 —	1.135,50	1.125 —	1.098,50	1.080 —	1.035,50	1.005 —	980 —	937 —
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.160 —	1.136,50	1.126,50	1.111,50	1.133 —	1.132,50	1.096 —	1.079 —	1.067 —	1.039,50	1.030 —	1.004,50	985,50	943,50	914 —	887 —	844,50
» dai 18 ai 20 anni	973 —	953,50	991 —	932,50	950,50	950 —	919,50	905 —	895,50	872 —	864 —	843 —	827 —	791 —	767 —	744 —	708,50
» dai 16 ai 18 anni	865 —	847,50	881,50	829 —	845 —	844,50	817,50	805 —	796 —	775,50	768 —	749 —	735 —	703,50	682 —	661,50	630 —
» inf. ai 16 anni	737,50	722,50	751,50	706,50	720,50	720 —	696,50	686 —	678,50	661 —	655 —	639 —	626,50	599,50	581,50	563,50	537 —
PAGA PER 9 ORE																	
UOMINI																	
Raggruppamento *A*	1.727 —	1.693 —	1.671,50	1.646 —	1.677 —	1.674,50	1.632,50	1.627,50	1.596,50	1.569,50	1.553,50	1.518 —	1.496,50	1.437,50	1.400 —	1.373 —	1.317 —
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.551,50	1.521 —	1.504,50	1.483 —	1.511,50	1.508,50	1.466 —	1.452 —	1.430,50	1.399 —	1.386 —	1.353 —	1.330 —	1.275 —	1.238,50	1.207,50	1.153,50
» dai 18 ai 20 anni	1.506 —	1.476,50	1.460,50	1.439,50	1.467,50	1.464,50	1.425,50	1.409 —	1.389 —	1.358 —	1.345,50	1.313 —	1.291,50	1.238 —	1.203 —	1.172,50	1.120 —
» dai 16 ai 18 anni	1.323 —	1.296,50	1.283 —	1.265 —	1.288,50	1.286,50	1.250 —	1.238 —	1.220 —	1.192 —	1.182 —	1.153,50	1.134,50	1.087,50	1.056 —	1.030 —	984,50
» inf. ai 16 anni	1.094 —	1.072,50	1.061 —	1.046,50	1.066 —	1.064 —	1.033,50	1.023,50	1.009,50	986,50	977,50	954 —	938,50	899,50	873 —	852 —	814 —
Raggrupp. *C* sopra i 20 anni	1.429 —	1.450 —	1.388 —	1.369 —	1.395,50	1.395 —	1.350 —	1.329,50	1.314,50	1.280,50	1.269 —	1.238 —	1.214 —	1.162 —	1.126 —	1.092,50	1.040,50
» dai 18 ai 20 anni	1.333,50	1.307 —	1.295,50	1.278,50	1.303 —	1.302 —	1.260 —	1.241 —	1.227 —	1.193 —	1.185 —	1.155 —	1.133,50	1.084,50	1.052 —	1.020 —	971 —
» dai 16 ai 18 anni	1.053 —	1.032 —	1.023 —	1.011 —	1.029 —	1.028 —	995 —	979,50	969 —	944 —	935 —	912,50	895 —	856,50	830 —	805,50	766,50
» inf. ai 16 anni	798 —	782,50	775,50	765 —	780 —	779,50	754,50	743 —	734,50	715,50	709 —	691,50	678 —	649,50	629 —	610,50	581,50
DONNE																	
Raggruppamento *A*	1.303 —	1.277 —	1.263 —	1.245,50	1.269,50	1.267 —	1.232 —	1.220 —	1.202 —	1.175,50	1.164,50	1.136,50	1.117,50	1.071,50	1.040,50	1.014,50	969,50
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.200 —	1.176,50	1.165,50	1.151 —	1.172,50	1.172 —	1.134 —	1.116,50	1.105 —	1.076 —	1.066 —	1.039,50	1.020 —	976,50	946 —	917,50	874 —
» dai 18 ai 20 anni	1.006,50	987 —	1.026 —	965,50	984 —	983,50	951,50	937 —	920,50	903 —	894,50	872 —	856 —	819 —	794 —	770 —	733 —
» dai 16 ai 18 anni	895,50	877,50	912,50	858 —	874,50	874 —	846 —	833 —	824 —	802,50	794,50	775,50	761 —	728 —	705,50	684,50	652 —
» inf. ai 16 anni	763 —	748 —	777 —	731,50	745,50	745 —	721 —	710 —	702 —	684,50	677,50	661 —	649 —	621 —	602 —	583 —	555,50
PAGA PER 10 ORE																	
UOMINI																	
Raggruppamento *A*	1.785,50	1.750,50	1.727,50	1.701,50	1.734 —	1.731 —	1.688 —	1.682,50	1.650,50	1.622,50	1.606 —	1.569,50	1.547,50	1.486,50	1.447 —	1.419,50	1.361,50
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.604 —	1.571,50	1.555,50	1.533,50	1.562 —	1.559,50	1.516 —	1.501 —	1.479 —	1.446 —	1.433 —	1.398,50	1.375 —	1.318 —	1.280 —	1.248,50	1.192,50
» dai 18 ai 20 anni	1.557 —	1.526 —	1.509,50	1.488,50	1.516,50	1.514 —	1.471,50	1.456,50	1.436 —	1.403,50	1.391 —	1.357,50	1.335 —	1.279,50	1.243 —	1.212,50	1.158 —
» dai 16 ai 18 anni	1.367,50	1.340,50	1.326,50	1.308 —	1.332,50	1.330 —	1.292,50	1.279,50	1.261 —	1.233 —	1.222 —	1.192,50	1.172,50	1.124,50	1.091,50	1.064,50	1.017,50
» inf. ai 16 anni	1.131,50	1.109 —	1.097 —	1.082 —	1.101,50	1.100 —	1.063,50	1.058,50	1.043,50	1.020 —	1.010,50	986,50	969,50	930 —	903,50	880,50	841,50
Raggrupp. C sopra i 20 anni	1.477,50	1.447,50	1.435 —	1.416 —	1.443 —	1.442,50	1.395,50	1.374,50	1.359 —	1.324 —	1.312 —	1.279,50	1.255,50	1.201 —	1.164 —	1.129,50	1.075,50
» dai 18 ai 20 anni	1.379,50	1.351 —	1.339,50	1.322 —	1.347 —	1.346,50	1.303 —	1.283 —	1.268,50	1.236 —	1.224,50	1.194,50	1.171,50	1.121 —	1.087,50	1.054,50	1.004 —
» dai 16 ai 18 anni	1.088,50	1.067 —	1.057,50	1.045 —	1.064 —	1.063 —	1.028,50	1.012,50	1.002 —	976 —	966,50	943 —	925 —	885,50	858,50	833 —	792,50
» inf. ai 16 anni	825 —	809 —	801,50	790,50	806 —	805,50	780 —	767,50	759 —	739,50	732,50	714,50	701 —	671 —	650 —	630,50	601,50
DONNE																	
Raggruppamento *A*	1.347 —	1.320,50	1.306 —	1.288 —	1.312,50	1.310 —	1.273,50	1.261 —	1.242,50	1.214,50	1.204 —	1.175,50	1.155 —	1.107,50	1.075,50	1.049 —	1.002,50
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.241 —	1.216 —	1.205 —	1.189,50	1.212,50	1.212 —	1.172,50	1.154 —	1.142 —	1.112 —	1.101,50	1.074,50	1.054,50	1.009,50	978 —	949 —	904 —
» dai 18 ai 20 anni	1.040,50	1.020,50	1.060 —	997,50	1.017 —	1.017 —	984 —	968,50	958 —	933 —	924,50	902 —	885 —	846,50	820,50	796 —	757,50
» dai 16 ai 18 anni	925,50	907 —	943 —	887 —	904 —	904 —	874,50	861 —	851,50	829,50	821,50	801,50	786 —	753 —	729,50	708 —	674 —
» inf. ai 16 anni	789 —	773 —	803,50	756,50	771 —	770,50	745,50	734,50	726 —	707,50	701 —	683,50	670,50	641,50	622 —	603 —	574 —

TABELLA DELLE PAGHE MINIME GIORNALIERE PER GLI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI, ECC.

Gruppo « B »

CATEGORIE	ZONE TERRITORIALI																
	Milano	Torino	Genova	Verbania	Biella	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
PAGA PER 8 ORE:																	
UOMINI																	
Raggruppamento *A*	1.649 —	1.616,50	1.596 —	1.571 —	1.601,50	1.598,50	1.558,50	1.553,50	1.524,50	1.498 —	1.483 —	1.450 —	1.428,50	1.372,50	1.336,50	1.310,50	1.257,50
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.481 —	1.452 —	1.436 —	1.416,50	1.443 —	1.440,50	1.399,50	1.386 —	1.366 —	1.336 —	1.323 —	1.292 —	1.270 —	1.217,50	1.182,50	1.153 —	1.102 —
» dai 18 ai 20 anni	1.437,50	1.409,50	1.394 —	1.374,50	1.400,50	1.398 —	1.358,50	1.345,50	1.326 —	1.296,50	1.284,50	1.254 —	1.233 —	1.182 —	1.148 —	1.119 —	1.069,50
» dai 16 ai 18 anni	1.263 —	1.238,50	1.224,50	1.207,50	1.230 —	1.228,50	1.194 —	1.182 —	1.164,50	1.138,50	1.128 —	1.101,50	1.082,50	1.038 —	1.008,50	983,50	939,50
» inf. ai 16 anni	1.044,50	1.024 —	1.013 —	999 —	1.018 —	1.015,50	987,50	977,50	963,50	942 —	933 —	911,50	896 —	859 —	834,50	813,50	776,50
Raggrupp. *C* sopra i 20 anni	1.364 —	1.337 —	1.324,50	1.308 —	1.332,50	1.332 —	1.288,50	1.269 —	1.255,50	1.223 —	1.211,50	1.181,50	1.159,50	1.109,50	1.075 —	1.043,50	993,50
» dai 18 ai 20 anni	1.273,50	1.248,50	1.237,50	1.221 —	1.244 —	1.243,50	1.203,50	1.185 —	1.171,50	1.141,50	1.130,50	1.103 —	1.082,50	1.035,50	1.004 —	974 —	927 —
» dai 16 ai 18 anni	1.005 —	985,50	977 —	965,50	982,50	982 —	950 —	935 —	925 —	901 —	893 —	871 —	854,50	818 —	792,50	768,50	732 —
» inf. ai 16 anni	762 —	747 —	740 —	730,50	744,50	744 —	720 —	709,50	701,50	683 —	676,50	660 —	648 —	620 —	600,50	582,50	555 —
DONNE																	
Raggruppamento *A*	1.244 —	1.220 —	1.206,50	1.189,50	1.212 —	1.210 —	1.176 —	1.104 —	1.147 —	1.121,50	1.111,50	1.085,50	1.066,50	1.022,50	993,50	968,50	925,50
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.146 —	1.123,50	1.113 —	1.098,50	1.119,50	1.119 —	1.082,50	1.066 —	1.054,50	1.027 —	1.018 —	993 —	974 —	932 —	903,50	876,50	834,50
» dai 18 ai 20 anni	961 —	942,50	979,50	921,50	930 —	938,50	908 —	894,50	885 —	862 —	854 —	833 —	817,50	782 —	757,50	735 —	700 —
» dai 16 ai 18 anni	854,50	837,50	871 —	819 —	835 —	835 —	807,50	795 —	786 —	766 —	759 —	740 —	726,50	695 —	674 —	653,50	622,50
» inf. ai 16 anni	728,50	714 —	742 —	699 —	712 —	711,50	688 —	678 —	670,50	653 —	647 —	631,50	619,50	593 —	574 —	556,50	531 —
PAGA PER 9 ORE:																	
UOMINI																	
Raggruppamento *A*	1.707 —	1.673 —	1.651,50	1.626,50	1.657,50	1.655 —	1.613 —	1.603,50	1.577,50	1.550,50	1.535 —	1.500 —	1.479 —	1.420,50	1.383,50	1.356,50	1.301,50
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.533 —	1.503 —	1.486,50	1.465,50	1.493,50	1.490,50	1.448,50	1.434,50	1.414 —	1.382,50	1.369 —	1.337,50	1.314,50	1.260 —	1.224 —	1.193,50	1.140,50
» dai 18 ai 20 anni	1.488 —	1.459 —	1.443 —	1.423 —	1.450 —	1.446,50	1.406,50	1.392,50	1.372,50	1.341,50	1.329,50	1.298 —	1.276 —	1.223,50	1.188,50	1.158,50	1.107 —
» dai 16 ai 18 anni	1.307 —	1.281,50	1.267,50	1.249,50	1.273,50	1.271 —	1.235 —	1.223,50	1.205,50	1.178,50	1.168 —	1.139,50	1.120,50	1.074,50	1.044 —	1.018 —	972,50
» inf. ai 16 anni	1.081 —	1.059,50	1.048 —	1.033,50	1.053,50	1.052 —	1.022 —	1.012 —	997 —	975 —	986 —	943 —	927 —	889 —	863,50	842 —	804,50
Raggrupp. *C* sopra i 20 anni	1.411,50	1.383,50	1.371,50	1.353,50	1.379,50	1.379 —	1.333,50	1.313,50	1.298,50	1.266 —	1.253,50	1.223 —	1.199,50	1.148 —	1.112,50	1.080 —	1.028 —
» dai 18 ai 20 anni	1.318 —	1.292 —	1.280,50	1.263 —	1.287,50	1.287 —	1.245,50	1.226 —	1.213 —	1.181,50	1.170,50	1.142 —	1.120 —	1.072 —	1.039 —	1.008 —	959,50
» dai 16 ai 18 anni	1.040,50	1.020 —	1.011 —	999 —	1.016,50	1.016,50	983,50	968 —	957,50	932,50	924 —	901 —	884,50	846,50	820 —	796 —	758 —
» inf. ai 16 anni	788,50	773 —	766 —	756 —	770,50	770 —	745 —	734,50	726 —	706,50	700,50	683,50	670,50	641,50	621,50	603,50	575 —
DONNE																	
Raggruppamento *A*	1.288 —	1.262,50	1.249 —	1.231,50	1.254 —	1.252,50	1.217 —	1.205 —	1.187,50	1.161 —	1.151 —	1.123,50	1.104 —	1.058,50	1.028,50	1.002,50	958 —
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.186 —	1.162,50	1.152 —	1.136,50	1.159 —	1.158 —	1.120,50	1.103,50	1.091 —	1.063 —	1.053,50	1.027,50	1.008,50	964,50	935 —	906,50	863,50
» dai 18 ai 20 anni	995 —	975,50	1.013,50	953,50	971,50	971 —	940 —	925,50	915,50	892 —	884 —	862 —	846 —	809 —	784 —	761 —	724 —
» dai 16 ai 18 anni	885 —	867,50	901 —	847,50	864 —	864 —	836 —	823 —	814 —	793 —	785,50	766 —	752 —	719,50	697 —	676,50	644 —
» inf. ai 16 anni	754 —	739 —	768 —	723 —	737 —	736,50	712,50	702 —	694 —	676 —	669,50	653 —	641 —	613,50	594,50	576,50	549,50
PAGA PER 10 ORE:																	
UOMINI																	
Raggruppamento *A*	1.764,50	1.729,50	1.708 —	1.681 —	1.713,50	1.710,50	1.667,50	1.662,50	1.631 —	1.603 —	1.587 —	1.551 —	1.529 —	1.468,50	1.430 —	1.402,50	1.345,50
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.585 —	1.553,50	1.536,50	1.515,50	1.544 —	1.541 —	1.497,50	1.483 —	1.461,50	1.429 —	1.416 —	1.382,50	1.359 —	1.303 —	1.265,50	1.233,50	1.179 —
» dai 18 ai 20 anni	1.538,50	1.508 —	1.491,50	1.471 —	1.498,50	1.496 —	1.454 —	1.439,50	1.418,50	1.387,50	1.374,50	1.341,50	1.310 —	1.265 —	1.228,50	1.197,50	1.144 —
» dai 16 ai 18 anni	1.351 —	1.324,50	1.310,50	1.292 —	1.316 —	1.314 —	1.277 —	1.265 —	1.246,50	1.218,50	1.207 —	1.178,50	1.158,50	1.110,50	1.079 —	1.052,50	1.005 —
» inf. ai 16 anni	1.117,50	1.096 —	1.083,50	1.068,50	1.089 —	1.087,50	1.056,50	1.046 —	1.030,50	1.008 —	998 —	975 —	958,50	918,50	893 —	870,50	831,50
Raggrupp. *C* sopra i 20 anni	1.459,50	1.430,50	1.417,50	1.399 —	1.426 —	1.425,50	1.379,50	1.353 —	1.342,50	1.308,50	1.296 —	1.264,50	1.240,50	1.187 —	1.150,50	1.116 —	1.063 —
» dai 18 ai 20 anni	1.362,50	1.336 —	1.323,50	1.306 —	1.331 —	1.330,50	1.287,50	1.267,50	1.253,50	1.221,50	1.209,50	1.180,50	1.158 —	1.108 —	1.074 —	1.041,50	992,50
» dai 16 ai 18 anni	1.075,50	1.054,50	1.045 —	1.032,50	1.050,50	1.050 —	1.017 —	1.001 —	990 —	964,50	955,50	931,50	914 —	875,50	847,50	823 —	783,50
» inf. ai 16 anni	815 —	799,50	792 —	781,50	796,50	796 —	770,50	758,50	750 —	730,50	724 —	706 —	693 —	663,50	642,50	623,50	594 —
DONNE																	
Raggruppamento *A*	1.331,50	1.305 —	1.291 —	1.273 —	1.298,50	1.294,50	1.258 —	1.245,50	1.227,50	1.200 —	1.189,50	1.161,50	1.141,50	1.094 —	1.063,50	1.036,50	990,50
Raggrupp. *B* sopra i 20 anni	1.226 —	1.202 —	1.190,50	1.175,50	1.198 —	1.197 —	1.158,50	1.141 —	1.128 —	1.099 —	1.089 —	1.062,50	1.042 —	997 —	966,50	937,50	893 —
» dai 18 ai 20 anni	1.028,50	1.008,50	1.048 —	986 —	1.004,50	1.004 —	971,50	957 —	946,50	922,50	913,50	891 —	874,50	836,50	810,50	786 —	748,50
» dai 16 ai 18 anni	914,50	896,50	931,50	876,50	893,50	893,50	864 —	851 —	841,50	819,50	812 —	792 —	777 —	744 —	720,50	699,50	666 —
inf. ai 16 anni	779,50	764 —	794 —	747,50	762 —	761,50	736,50	725,50	717,50	699 —	692,50	675,50	662,50	634 —	614,50	596 —	568 —

TABELLA DEGLI STIPENDI MINIMI MENSILI PER GLI INTERMEDI

CATEGORIE	ZONE TERRITORIALI																
	Milano	Torino	Genova	Verbania	Biella	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
GRUPPO A																	
UOMINI																	
1ª Categoria sopra 21 anni	60.650	59.500	58.850	58.100	59.250	59.500	57.500	57 800	56 100	55.300	54.750	54.300	53.150	51.350	50.200	49.900	48.250
» sotto 21 anni	53.650	52.600	52.000	51.400	52.350	52.600	50.800	50 700	49 600	48.900	48.400	48.050	47.000	45.350	44.400	44.100	42.700
2ª Categoria sopra 21 anni	46.100	45.200	44.750	44.150	45.000	44.950	43.550	42 950	42 400	41.400	41.000	40.250	39.500	38.050	37.000	36.400	34.950
» dai 20 al 21 anni	43.700	42.850	42.500	41.900	42.700	42.700	41.300	40 750	40 200	39.300	38.850	38.150	37.450	36.000	35.100	34.450	33.100
» » 19 al 20 »	42.550	41.700	41.300	40.750	41.500	41.500	40.200	39 600	39 150	38.250	37.300	37.100	36.450	35.050	34.150	33.550	32.200
» » 18 al 19 »	39.350	38.550	38.250	37.700	38.450	38.450	37.200	36 650	36 200	35.400	35.050	34.300	33.800	32.450	31.650	31.100	29.800
DONNE																	
1ª Categoria sopra 21 anni	52.200	51.100	50.650	49.950	50.900	51.450	49.400	49 300	48 250	47.550	47.150	46.650	45.650	44.100	43.150	42.900	41.500
» sotto 21 anni	45.250	44.350	43.900	43.350	44.150	44.500	42.850	42 800	41 850	41.300	40.850	40.500	39.600	38.300	37.450	37.250	36.000
2ª Categoria sopra 21 anni	39.600	38.800	38.500	38.050	38.700	38.650	37.450	36 950	36 450	35.600	35.250	34.650	34.000	32.650	31.800	31.300	30.000
» dai 20 ai 21 anni	37.550	36.850	36.500	36.050	36.700	36.700	35.500	35 050	34 650	33.800	33.400	32.850	32.250	31.000	30.250	29.700	28.500
» » 19 al 20 »	33.550	32.900	32.600	32.150	32.800	32.800	31.700	31 300	30 850	30.200	29.850	29.300	28.750	27.650	27.000	26.450	25.400
» » 18 al 19 »	31.200	30.600	30.350	29.900	30.500	30.500	29.500	29 100	28 700	28.050	27.800	27.250	26.750	25.800	25.100	24.650	23.700
GRUPPO B																	
UOMINI																	
1ª Categoria sopra 21 anni	59.500	58.300	57.700	56.950	58.050	58.300	56.300	56 200	55 050	54.250	53.700	53.200	52.050	50.250	49.250	48.900	47.300
» sotto 21 anni	52.600	51.550	51.000	50.350	51.350	51.600	49.800	49 700	48 650	48.000	47.450	47.100	46.100	44.450	43.550	43.200	41.850
2ª Categoria sopra 21 anni	45.200	44.300	43.900	43.250	44.100	44.100	42.700	42 100	41 600	40.600	40.250	39.400	38.700	37.250	36.300	35.650	34.250
» dai 20 ai 21 anni	42.850	41.950	41.650	41.050	41.850	41.850	40.450	39 900	39 400	38.500	38.150	37.400	36.700	35.300	34.400	33.850	32.500
» » 19 ai 20 anni	41.700	40.850	40.500	39.950	40.750	40.700	39 400	38 800	38 350	37.450	37.100	36.400	35.750	34.350	33.500	32.900	31.600
» » 18 al 19 »	38.550	37.800	37.500	37.000	37.700	37.350	36.450	35 950	35 500	34.700	34.300	33.700	33.100	31.800	31.000	30.500	29.300
DONNE																	
1ª Categoria sopra 21 anni	51.100	50.100	49.650	48.950	49.900	50.200	48.450	48 350	47 300	46.050	46.200	45.800	44.800	43.200	42.300	42.050	40.700
» sotto 21 anni	44.350	43.550	43.050	42.550	43.250	43.550	42.000	41 950	41 050	40.450	40.050	39.700	38.800	37.500	36.700	36.500	35.250
2ª Categoria sopra 21 anni	38.800	38.150	37.700	37.250	37.950	37.950	36.700	36 200	35 800	34.950	34.650	33.950	33.300	32.050	31.200	30.650	29.500
» dai 20 ai 21 anni	36.850	36.100	35.800	35.300	36.000	36.000	34.850	34 200	33 950	33.100	32.850	32.150	31.600	30.400	29.600	29.100	27.950
» » 19 ai 20 »	32.900	32.200	31.950	31.550	32.100	32.100	31.100	30 650	30 300	29.550	29.300	28.700	28.200	27.100	26.400	26.000	24.950
» » 18 al 19 »	30.600	29.950	29.750	29.400	29.900	29.350	28.900	28 550	28 150	27.550	27.250	26.700	26.250	25.250	24.600	24.200	23.200

TABELLA DEGLI STIPENDI MINIMI MENSILI PER GLI INTERMEDI

CATEGORIE	ZONE TERRITORIALI																					
	UOMINI											DONNE										
	Milano	Torino	Genova	I	II	III	IV	V	VII	VIII	IX	Milano	Torino	Genova	I	II	III	IV	V	VII	VIII	IX
INTERMEDI																						
1ª Categoria sopra 21 anni	61.250	60.000	59.450	60.050	58.050	57.900	56.050	55.900	54.850	53.650	51.800	52.700	51.650	51.100	51.700	49.900	49.800	48.750	48.100	47.150	46.150	44.500
» sotto 21 »	54.150	53.100	52.550	53.150	51.350	51.150	50.050	49.400	48.450	47.400	45.800	45.650	44.800	44.350	44.850	43.250	43.150	42.250	41.700	40.900	40.000	38.600
2ª Categoria sopra 21 »	46.500	45.600	45.200	45.400	43.950	43.350	42.800	41.800	40.600	39.900	38.350	40.000	39.250	38.850	39.100	37.800	37.300	36.850	35.950	34.950	34.300	33.000
» dai 20 ai 21 anni	44.100	43.200	42.850	43.050	41.700	41.100	40.550	39.650	38.500	37.800	36.400	37.950	37.250	36.900	37.050	35.900	35.400	34.950	34.100	33.100	32.550	31.350
» » 19 ai 20 »	42.900	42.050	41.700	41.900	40.550	40.000	39.500	38.550	37.450	36.850	35.400	33.900	33.200	32.900	33.050	32.000	31.550	31.150	30.450	29.550	29.050	27.950
» » 18 ai 19 »	39.700	38.950	38.600	38.750	37.550	37.050	36.550	35.750	34.700	34.100	32.800	31.550	30.900	30.650	30.750	29.800	29.400	29.050	28.350	27.550	27.050	26.000
IMPIEGATI																						
1ª Categoria	85.350	83.700	82.000	83.650	82.650	82.500	79.800	79.700	78.750	77.000	74.550	85.350	83.700	82.000	83.650	82.650	82.500	79.800	79.700	78.750	77.000	74.550
2ª Categ A sopra 21 anni	68.750	67.400	66.200	67.350	66.100	65.950	63.950	63.750	62.350	61.450	59.250	59.150	58.000	57.000	57.900	56.900	56.750	55.000	54.850	53.650	52.800	50.900
» sotto 21 »	59.650	58.500	57.500	58.450	57.350	57.250	55.450	55.250	54.150	53.300	51.400	50.850	49.850	49.000	49.800	48.900	48.800	47.300	47.150	46.200	45.450	43.800
2ª Categ B sopra 21 »	63.950	62.650	61.650	62.600	61.350	61.150	59.400	59.000	57.900	56.750	54.900	55.000	53.950	53.000	53.800	52.750	52.600	51.050	50.800	49.850	48.750	47.200
» sotto 21 »	56.050	54.350	53.450	54.300	53.200	53.100	51.550	51.200	50.300	49.250	47.550	47.300	46.400	45.600	46.300	45.350	45.250	43.950	43.700	42.900	42.000	40.550
3ª Categ A sopra 21 »	47.300	46.350	45.800	46.200	44.700	44.550	43.700	42.950	41.750	41.050	39.450	40.700	39.850	39.400	30.700	38.450	38.350	37.550	36.950	35.900	35.300	33.950
» dai 20 ai 21 anni	45.400	44.500	43.950	44.400	42.950	42.800	41.950	41.300	40.100	39.450	37.850	38.350	37.600	37.100	37.500	36.300	36.150	35.450	34.850	33.900	33.300	32.050
» » 19 ai 20 »	43.650	42.750	42.200	42.650	41.200	41.100	40.300	39.650	38.500	37.850	36.450	34.450	33.850	33.400	33.750	32.600	32.550	31.900	31.400	30.500	29.950	28.800
» » 18 ai 19 »	40.050	39.300	38.750	39.200	37.850	37.750	37.000	36.450	35.400	34.800	33.400	31.950	31.300	30.850	31.200	30.200	30.100	29.500	28.950	28.150	27.700	26.650
» » 17 ai 18 »	34.450	33.850	33.400	33.750	32.050	32.550	31.900	31.400	30.500	20.950	28.800	29.350	28.750	28.400	28.650	27.700	27.650	27.100	26.650	25.900	25.450	24.450
» » 16 ai 17 »	32.000	31.400	31.000	31.300	30.300	30.200	29.550	29.100	28.250	27.750	26.700	27.250	26.700	26.350	26.650	25.800	25.750	25.150	24.800	24.050	23.650	22.750
» sotto i 16 anni	26.350	25.900	25.550	25.850	25.000	24.900	24.350	24.000	23.300	22.900	22.000	23.650	23.850	23.550	23.750	22.950	22.900	22.500	22.050	21.500	21.100	20.300
3ª Categ B sopra 21 anni	39.900	39.150	38.700	38.950	37.650	37.200	36.650	35.850	34.700	34.050	32.650	34.250	33.650	33.300	33.500	32.450	32.000	31.550	30.800	29.800	29.350	28.100
» dai 20 ai 21 anni.....	38.150	37.350	37.000	37.200	36.000	35.550	35.050	34.200	33.100	32.550	31.200	32.800	32.100	31.800	32.000	31.000	30.550	30.200	29.450	28.500	28.000	26.850
» » 19 ai 20 »	36.950	36.200	35.950	36.100	34.950	34.450	34.000	33.200	32.150	31.600	30.300	30.700	30.100	28.150	29.950	28.950	28.650	28.250	27.600	26.700	26.250	25.150
» » 18 ai 19 »	34.650	33.950	33.700	33.850	32.750	32.300	31.800	31.100	30.100	29.600	28.400	27.100	26.600	26.300	26.450	25.550	25.250	24.950	24.350	23.600	23.150	22.200
» » 17 ai 18 »	29.300	28.700	28.450	28.600	27.650	27.300	26.950	26.300	24.300	25.050	24.000	24.700	24.250	24.050	24.150	23.350	23.100	22.750	22.200	21.500	21.100	20.250
» » 16 ai 17 »	27.550	27.050	26.750	26.950	26.050	25.750	25.350	24.800	24.000	23.550	22.600	23.500	22.950	22.800	22.900	22.200	21.850	21.600	21.050	20.450	20.000	19.250
» sotto i 16 anni	21.950	21.550	21.400	21.500	20.750	20.500	20.200	19.750	19.100	18.800	18.050	20.600	20.150	19.950	20.050	19.400	19.200	18.900	18.450	17.850	17.550	16.900

TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO DEGLI IMPIEGATI

Gruppo « A »

CATEGORIE	ZONE TERRITORIALI															
	Milano	Torino	Genova	Verbania	Biella	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
UOMINI																
1ª Categoria	84.500	82.850	81.200	81.800	81 700	82 800	81 800	81.700	79.000	78.900	78.100	77.950	76.200	73.850	72.050	72.850	70.850
2ª Categoria *A* sopra 21 anni	68.150	66.750	65.600	65.500	65 600	66 350	65 500	65.300	63.300	63.100	62.450	61.750	60.830	58.600	57.700	57.690	55.850
» sotto 21 anni	59.100	57.900	57.000	56.800	56 950	57 850	56 800	56.700	54.950	54.750	54.200	53.600	52.730	50.850	50.050	49.950	48.400
2ª Categoria *B* sopra 21 anni	63.300	62.100	61.050	60.700	60 750	62 000	60 700	60.550	58.800	58.500	57.850	57.350	56.200	54.300	53.200	52.950	51.350
» sotto 21 anni	55.500	53.850	52.950	52.700	52.700	53 750	52 700	52.550	51.000	50.750	50.250	49.800	48.800	47.150	46.200	46.000	44.500
3ª Categoria *A* sopra 20 anni	46.750	45.900	45.350	44.700	45 500	45 750	44 250	4.100	43.200	42.600	42.150	41.350	40.700	39.150	38.150	37.500	36.050
» dai 20 ai 21 anni	44.950	44.050	43.600	42.900	43 750	43 950	42 550	2.400	41.600	40.900	40.500	39.700	39.100	37.550	36.600	36.000	34.650
» » 19 ai 20 »	43.150	42.300	41.850	41.200	42 000	42 200	40 850	40.750	39.900	39.300	38.850	38.150	37.500	36.050	35.150	34.650	33.250
» » 18 ai 19 »	39.650	38.850	38.450	37.850	38 550	38 750	37 500	37.400	36.650	36.050	35.750	35.050	34.400	33.150	32.300	31.750	30.550
» » 17 ai 18 »	34.150	33.500	33.100	32.600	33 200	33 350	32 300	32.200	31.600	31.050	30.750	30.200	29.700	28.550	27.800	27.350	26.300
» » 16 ai 17 »	31.650	31.050	30.700	30.250	30 800	30 900	29 900	29.850	29.300	28.800	28.600	28.000	27.500	26.400	25.850	25.350	24.350
sotto i 16 anni	26 150	25.600	25.300	24.950	25 400	25 500	24 700	24.650	24.150	23.750	23.550	23.100	22.700	21.800	21.350	20.950	20.150
3ª Categoria *B* sopra 21 anni	39.500	38.700	38.350	37.800	38 550	38 550	37 350	36.850	36.350	35.500	35.150	34.300	33.750	32.300	31.450	30.650	29.300
» dai 20 ai 21 anni	37.700	37.000	36.650	33.150	36 850	36 850	35 650	35.150	34.750	33.900	33.650	32.800	32.200	30.850	30.000	29.300	28.000
» » 19 ai 20 »	36.600	35.900	35.550	35.100	35 800	35 800	34 650	34.150	33.750	32.900	32.600	31.800	31.300	29.950	29.150	28.450	27.150
» » 18 ai 19 »	34.250	33.650	33.300	32.900	33 500	33 500	32 400	32.000	31.550	30.800	30.550	29.800	29.350	28.100	27.300	26.600	25.400
» » 17 ai 18 »	28.950	28.450	28.150	27.800	28 350	28 350	27 450	27.050	26.700	26.050	25.850	24.100	24.800	23.750	23.100	22.550	21.550
» » 16 ai 17 »	27.300	26.750	26.500	23.150	26 650	26 650	25 850	25.450	25.150	24.500	24.300	23.750	23.300	22.400	21.750	21.150	20.250
» sotto i 16 anni	21.750	21.350	21.100	20.850	21 300	21 300	20 600	20.300	20.000	19.600	19.350	18.900	18.550	17.800	17.300	16.950	16.150
DONNE																	
1ª Categoria	84.500	82.850	81.200	81.800	81 700	82 800	81 800	81 700	79 000	78.900	78.100	77.950	76.200	73.850	72.950	72.850	70.850
2ª Categoria *A* sopra 21 anni	58.600	57.400	56.400	56.300	56 400	57 350	56 300	56 200	54 450	54.250	53.700	53.150	52.300	50.450	49.650	49.550	48.000
» sotto 21 anni	50.450	49.400	48.500	48.450	48 550	49 350	48 450	48 350	46 900	46.650	46.200	45.750	45.000	43.350	42.700	42.050	41.300
2ª Categoria *B* sopra 21 anni	54.450	53.400	52.550	52.200	52 250	53 300	52 200	52 050	50 600	50.300	49.800	49.350	48.250	46.700	45.800	45.550	44.100
» sotto 21 anni	46.900	46.000	45.200	44.900	44 950	45 850	44 900	44 800	43 550	43.250	42.850	42.500	41.650	40.200	39.400	39.250	37.950
3ª Categoria *A* sopra 21 anni	40.300	39.500	39.000	38.450	39 200	39 350	38 100	37 950	37 250	36.600	36.300	35.550	35.000	33.650	32.800	32.250	31.000
» dai 20 ai 21 anni	37.950	37.250	36.750	36.200	36 950	37 100	35 900	35 800	35 100	34.450	34.200	33.550	33.000	31.700	30.900	30.450	29.250
» » 19 ai 20 »	34.150	33.500	33.100	32.600	33 200	33 350	32 300	32 200	31 600	31.050	30.750	30.200	29.700	28.550	27.800	27.350	26.300
» » 18 ai 19 »	31.600	31.000	30.600	30.200	30 700	30 850	29 850	29 750	29 250	28.700	28.500	27.950	27.450	26.350	25.800	25.300	24.300
» » 17 ai 18 »	29.050	28.500	28.100	27.700	28 200	28 400	27 450	27 350	26 850	26.350	26.150	25.600	25.200	24.250	23.650	23.250	22.400
» » 16 ai 17 »	27.000	26.400	26.150	25.800	26 200	26 350	25 450	25 400	24 950	24.500	24.300	23.800	23.400	22.550	21.950	21.650	20.750
» sotto i 16 anni	23.400	23.600	23.300	22.950	23 400	23 550	22 750	22 700	22 250	21.900	21.700	21.300	20.900	20.150	19.650	19.300	18.500
3ª Categoria *B* sopra 21 anni	34.000	33.300	33.000	32.550	33 200	33 150	32 100	31 700	31 300	30.550	30.300	29.550	29.050	27.800	27.050	26.350	25.200
» dai 20 ai 21 anni	32.450	31.800	31.550	31.100	31 700	31 650	30 650	30 300	29 850	29.150	28.850	28.200	27.700	26.600	25.850	25.200	24.100
» » 19 ai 20 »	30.400	29.800	27.850	29.150	29 700	29 700	28 700	28 400	28 000	27.300	27.100	26.400	26.000	24.950	23.100	23.600	22.550
» » 18 ai 19 »	26.850	26.300	26.100	25.750	26 200	26 200	25 350	25 050	24 700	24.150	23.950	23.300	22.900	21.950	21.400	20.800	19.900
» » 17 ai 18 »	24.450	24.000	23.800	23.500	23 050	23 950	23 150	22 850	22 550	22.000	21.800	21.350	20.900	20.050	19.500	19.050	18.150
» » 16 ai 17 »	23.250	22.750	22.600	22.250	22 700	22 700	21 950	21 700	21 400	20.850	20.700	20.200	19.850	19.050	18.500	18.050	17.250
» sotto i 16 anni	20.400	19.950	19.800	19.550	19 900	19 850	19 250	18 050	18 750	18.300	18.150	17.650	17.400	16.650	16.250	15.800	15.150

TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO DEGLI IMPIEGATI

Gruppo « A »

CATEGORIE	Milano	Torino	Genova	Verbania	Biella	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
	ZONE TERRITORIALI																
UOMINI																	
1ª Categoria	82.850	81.200	79.650	80.150	80.050	81.150	80.150	80.050	77.450	77.350	76.550	76.450	74.750	72.350	71.500	71.400	69.450
2ª Categoria *A* sopra 21 anni	66.750	65.450	64.250	64.150	64.300	65.350	64.150	64.050	62.100	61.800	61.200	60 600	59 650	57.500	56.500	56.400	54.700
» sotto 21 anni	57.900	56.800	55.850	55.650	55.850	56.700	55.650	55.550	53.850	53.650	53.150	52.600	51.750	49.850	49.100	48.950	47.450
2ª Categoria *B* sopra 21 anni	62.100	60.850	59.800	59.500	59.600	60.750	59.500	59 400	57.650	57.300	56.750	56.250	55.150	53.250	52.200	51.900	50.300
» sotto 21 anni	54.400	52.800	51.900	51.650	51.700	52.750	51.650	51.550	50.000	49.750	49.250	48.800	47.850	46.200	45.300	45.050	43.650
3ª Categoria *A* sopra 21 anni ...	45.900	45.000	44.450	43.800	44.650	44.850	43.400	43.250	42.400	41.750	41.350	40.500	39.850	38.350	37.400	36.750	35.300
» dai 20 ai 21 anni	44.050	43.200	42.700	42.100	42.850	43.050	41.700	41.600	40.750	40 050	39.650	38.950	38 300	36.850	35.900	35.300	33.950
» » 19 ai 20 »	42.300	41.500	41.000	40 450	41.150	41.400	40.050	39 900	39.150	38.500	38.150	37.400	36.750	35.400	34.450	33.950	32.600
» » 18 ai 19 »	38.850	38.150	37.650	37.100	37.800	38.050	36 750	36.650	35.950	35.400	35.050	34.300	33.800	32.500	31.650	31.150	29.900
» » 17 ai 18 »	33.500	32.900	32.450	32 000	32.600	32.800	31.650	31.600	30.900	30.500	30.200	29.600	29.100	28.000	27.300	26.900	25.850
» » 16 ai 17 »	31.050	30.450	30.100	29.650	30.250	30.400	29.400	29.300	28.700	28.200	28.000	27.450	27.000	25.950	25.300	24.900	23.950
sotto i 16 anni	25.600	25.150	24.850	24.450	24.950	25.050	24.250	24.150	23.700	23.300	23.100	22.650	22.250	21.450	20.850	20.550	19.750
3ª Categoria *B* sopra 21 anni ...	38.700	37.950	37.600	37.100	37.800	37.750	36.600	36.100	35.600	34.800	34.450	33.700	33.100	31.700	30.800	30.000	28.700
» dai 20 ai 21 anni	87.000	36.300	35.950	35.450	36.100	36.100	34.950	34.450	34.050	33.200	32.950	32.150	31.600	30.350	29.450	28.700	27.450
» » 19 ai 20 »	35.900	35.150	34.900	34.400	35.050	35.050	33.950	33.500	33.050	32.250	32.000	31.200	30.650	29.450	28.600	27.850	26.600
» » 18 ai 19 »	33.650	32.050	32.650	32.200	32.850	32.850	31.750	31.400	30.900	30.250	29.900	29.250	28.700	27.550	26.750	26.100	24.950
» » 17 ai 18 »	28.450	27.850	27.600	27.250	27.750	27.750	26.900	26.500	26.150	25.500	25.300	23.600	24.300	23.300	22.650	22.050	21.050
» » 16 ai 17 »	26.750	26.250	26.000	25.600	26.150	26.150	25.300	25.000	24.650	24.050	23.800	23.250	22.850	21.900	21.350	20.750	19.850
» sotto i 16 anni	21.350	20.900	20.750	20.500	20.850	20.800	20.150	19.900	19.650	19.200	19.050	18.500	18.250	17.450	17.000	16.550	15.850
DONNE																	
1ª Categoria	82.850	81.200	79.650	80.150	80.050	81.150	80.150	80.050	77.450	77.350	76.550	76.450	74.750	72.350	71.500	71.400	69.450
2ª Categoria *A* sopra 21 anni	57.400	56.300	55.300	55.200	55.350	56.200	55.200	55.100	53.400	53.200	52.650	52.050	51.350	49.400	48.650	48.550	47.100
» sotto 21 anni	49.400	48.400	47.550	47.500	47.600	48.350	47.500	47.400	46.000	45.750	45.300	44.850	44.100	42.550	41.850	41.800	40.450
2ª Categoria *B* sopra 21 anni	53.400	52.350	51.500	51.150	51.200	52.250	51.150	51.050	49.600	49.300	48.800	48.400	47.400	45.800	44.900	44.700	43.200
» sotto 21 anni	46.000	45.000	44.300	44.000	44.050	44.950	44.000	43.950	42.700	42.400	42.000	41.650	40.800	39.400	38.600	38.450	37.250
3ª Categoria *A* sopra 21 anni ...	39.500	38.700	38.250	37.650	38.400	38.600	37.350	37.250	36.500	35.900	35.550	34.900	34.250	33.000	32.150	31.650	30.400
» dai 20 ai 21 anni	87.250	36.500	36.050	35.500	36.200	36.400	35.200	35.100	34.350	33 850	33.550	32.900	32.300	31.100	30.350	29.800	28.650
» » 19 ai 20 »	33.500	32.850	32.450	32.000	32.600	32.800	31.650	31.600	30.900	30.500	30.200	29.600	29.100	28.000	27.300	26.900	25.850
» » 18 ai 19 »	31.000	30.400	20.950	29.550	30.200	30.300	20.350	29 250	28.650	28.150	27.950	27.350	26.950	25.900	25.250	24.850	23.850
» » 17 ai 18 »	28.500	27.950	27.550	27.150	27.650	27.800	26.950	26.850	26.300	25.900	25.600	25.150	24.700	23.750	23.200	22.800	21.900
» » 16 ai 17 »	26.400	25.950	25.550	25.250	25.750	25.900	25.050	24.950	24.480	24.050	23.800	23.350	22.950	22.050	21.550	21.150	20.400
» sotto i 16 anni	22.950	23.150	22.850	22.550	22.950	23.100	22.300	22.250	21.800	21.500	21.300	20.850	20.550	19.750	19.250	18.900	18.200
3ª Categoria *B* sopra 21 anni ...	33.300	32.650	32.400	31.950	32.550	32.550	31.500	31.050	30.650	29.900	29.650	28.950	28.500	27.250	26.500	25.900	24.700
» dai 20 ai 21 anni	31.800	31.200	30.850	30.500	31.100	31.050	30 000	29.650	29.300	28.600	28.350	27.650	27.200	26.050	25.300	24.700	23.600
» » 19 ai 20 »	29.800	29.250	27.350	28.600	29.100	29.100	28 150	27.800	27.450	26.850	26.500	25.950	25.450	24 400	22.650	23.150	22.050
» » 18 ai 19 »	26.300	25.850	25.500	25 200	25.750	25 750	24.900	24.500	24.200	23.650	23.400	22.850	22.500	21.600	20 950	20 450	19.550
» » 17 ai 18 »	24.000	23.550	23.300	23 050	23.500	23.400	22 700	22 450	22.050	21 600	21.400	20 850	20.550	19.700	19 150	18 650	17.800
» » 16 ai 17 »	22.800	22 300	22.150	21.850	22.250	22.250	21.550	21.300	20.950	20.500	20.300	19 800	19 500	18.700	18 150	17 650	16.950
» sotto i 16 anni	19.950	19.600	19.400	19.150	19.550	19.500	18.850	18.650	18.350	18.000	17.800	17.350	17.100	16.350	15.900	15.500	14.800

E

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO